

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Zákoník práce a zaměstnávání občanů v České republice

The Labor Code and Employment of the Citizens in the Czech Republic

Student:

Michal Krásný

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Pavel Godický

Ostrava 2012

## Zadání bakalářské práce

Student:

**Michal Krásný**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208R011 Ekonomika a právo v podnikání

Téma:

**Zákoník práce a zaměstnávání občanů v České republice**  
**The Labor Code and Employment of the Citizens in the Czech Republic**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Právní formy zaměstnávání občanů v České republice
3. Přednosti a nevýhody pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance
4. Uplatnění práv a povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů v praxi
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení i využití výsledků bakalářské práce

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1088 s. ISBN 978-80-7179-607-7.

JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2011*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2.

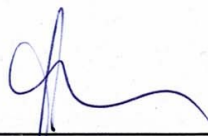
JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. Praha: Polygon, 2008. 1086 s. ISBN 978-80-7273-150-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012



JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

**Prohlášení:**

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně příloh vypracoval samostatně.

V Ostravě dne 10. 5. 2012

.....

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>PRÁVNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>7</b>
2.1	NEJDŮLEŽITĚJŠÍ VÝVOJ ZÁKONÍKU PRÁCE V ČASE.....	8
2.2	PRACOVNÍ POMĚR .....	11
2.2.1	<i>Pojem .....</i>	11
2.2.2	<i>Vznik a zánik pracovního poměru .....</i>	12
2.2.3	<i>Práva a povinnosti plynoucí z pracovního poměru .....</i>	14
2.2.4	<i>Pracovní smlouva .....</i>	16
2.3	DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR .....	18
2.3.1	<i>Dohoda o provedení práce .....</i>	19
2.3.2	<i>Dohoda o pracovní činnosti .....</i>	20
2.4	DAŇ Z PŘÍJMŮ .....	21
2.5	SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ .....	22
2.6	ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....	24
<b>3</b>	<b>PŘEDNOSTI A NEVÝHODY PRACOVNÍ SMLOUVY A DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE.....</b>	<b>25</b>
3.1	VÝHODY A NEVÝHODY PRACOVNÍ SMLOUVY Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE .....	25
3.2	VÝHODY A NEVÝHODY PRACOVNÍ SMLOUVY Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE .....	30
3.3	VÝHODY A NEVÝHODY DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE.....	33
3.4	VÝHODY A NEVÝHODY DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE .....	34
3.5	VÝHODY A NEVÝHODY DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE .....	37
3.6	VÝHODY A NEVÝHODY DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE .....	39
3.7	ZÁKONÍK PRÁCE VE VZTAHU K MALÝM, STŘEDNÍM A VELKÝM ZAMĚSTNAVATELŮM .....	42
<b>4</b>	<b>UPLATNĚNÍ PRÁV A POVINNOSTÍ PLYNOUCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V PRAXI.....</b>	<b>44</b>
4.1	STATISTIKY Z OBLASTI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	44
4.2	PŘÍKLADY Z PRAXE POUKAZUJÍCÍ NA ZNEUŽITÍ POSTAVENÍ ZAMĚSTNAVATELE VŮČI ZAMĚSTNANCI .....	46
4.3	STRUČNÉ ZHODNOCENÍ VÝHOD A NEVÝHOD Z OBOU POHLEDŮ .....	49
4.4	MOŽNÉ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE .....	50
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>52</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>54</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>57</b>
	<b>PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>59</b>

# 1 Úvod

Tématem mé bakalářské práce jsou pracovněprávní vztahy v České republice. Vybral jsem si ho zejména proto, že se jedná o téma aktuální a rovněž zajímavé. Dle mého názoru mnoho občanů nezná konkrétní a podstatné rozdíly mezi jednotlivými druhy pracovněprávních vztahů a je důležité na ně poukázat a blíže je rozpracovat.

Cílem mé práce je najít rozdíly mezi úpravou pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr a tyto rozdíly zhodnotit, co do výhod a nevýhod zaměstnavatele a zaměstnance. Současně se pokusím zjistit statistické údaje, týkající se preferencí pracovněprávních vztahů ze strany zaměstnavatele, a tím práci podložit.

Za tímto účelem budu posuzovat finanční jistoty zaměstnanců, výpovědní doby, výši odstupného, pracovní dobu, zaměstnanecké výhody a také podmínky týkající se ukončení zaměstnání. Rovněž rozpracuji souvislost se sociálním zabezpečením, zdravotním pojištěním a dani z příjmů. Poukážu, jak na základě výhod a nevýhod vybrat vhodnou formu zaměstnání jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.

Konečně chci upozornit na nedostatky v ustanoveních zákoníku práce a navrhnout možné změny do budoucna, díky kterým by bylo dosaženo pružnosti na trhu práce. K tomu mi poslouží jednotlivé úpravy zákoníku práce z historie i současnosti.

Ve své práci se nejprve budu věnovat teoretické části, kde podrobně popíšu pracovní smlouvu a jednotlivé dohody a podmínky platnosti jejich uzavření. Zaměřím se na stručný vývoj zákoníku práce v čase.

Druhá část bude zaměřena na již výše uvedené výhody a nevýhody pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále rozeberu problematiku vztahu zákoníku práce k malým, středním a velkým podnikům.

V poslední části poukážu na uplatnění práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů v praxi, a to tak, že se pokusím ilustrovat výhody a nevýhody pomocí údajů získaných z právní praxe na příkladech, kdy zaměstnavatelé zneužívají svá postavení vůči zaměstnancům. Pokusím se navrhnout změny zákoníku práce v oblastech, které považuji mnohdy za nedostatečně a nesprávně zpracované s ohledem na účastníky pracovněprávních vztahů.

Můj předpoklad, před zpracováním práce, k situaci na českém trhu práce je takový, že z velké části je pro zaměstnavatele výhodnější zaměstnávat občany na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože pro ně znamenají menší výdaje, ale naopak zaměstnancům daleko větší jistoty přináší pracovní poměr.

Abych docílil výše zmíněného, použiju k mé práci metodu komparace úprav druhů pracovněprávních vztahů, díky které bych měl být schopen potvrdit nebo vyvrátit mé hypotézy.

Při zpracování práce budu vycházet zejména z odborné literatury, jako jsou například komentované zákoníky práce a učebnice z oblasti pracovního práva. Dále využiji internetové zdroje, kupříkladu webové stránky ministerstva práce a sociálních věcí a také informace z advokátní kanceláře Kausta & Zientková & partneři.

## 2 Právní formy zaměstnávání občanů v České republice

Hned ze začátku bychom si měli říci trochu teorie a vysvětlit si, jak se občané v České republice vůbec zaměstnávají. Základem jsou pracovněprávní vztahy. Pracovněprávními vztahy rozumíme společenské vztahy, které jsou právem regulované a vznikají mezi subjekty, které nesou svá práva a povinnosti při účasti v pracovním procesu. [4]

Pracovněprávní vztahy lze ve velké míře označit za vztahy závazkové. Závazkové z toho důvodu, že jednomu subjektu vzniká právo vůči druhému, kterému vzniká právní povinnost a naopak. V této souvislosti hovoříme o závazkových vztazích jako o vztazích synallagmatických. [4]

Subjekty pracovněprávních vztahů označujeme jako jejich účastníky. Účastníci jsou nositeli vzájemných práv a povinností a mohou jimi být ti, které vymezuje příslušná právní norma. Jsou to tedy fyzické osoby, právnické osoby a stát. Jinými slovy to jsou především zaměstnavatelé a zaměstnanci. [4]

Aby vůbec takový pracovněprávní vztah mohl vzniknout, je důležitá vůle obou účastníků (fyzické osoby a zaměstnavatele) a jejich následná dohoda na uzavření pracovněprávního vztahu.

Nyní je důležité si pracovněprávní vztahy rozdělit. Existuje více druhů takových vztahů a kritériem pro jejich rozlišení je jejich objekt neboli cíl, k němuž má konkrétní právní vztah směřovat. Na základě toho je rozlišujeme na pracovněprávní vztahy individuální a kolektivní. Individuální vztahy se týkají výkonu práce nebo otázek s ním úzce souvisejících a to mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Účelem kolektivních vztahů je řešení vazeb mezi zaměstnavateli a představiteli zaměstnanců, kterými jsou především odborové organizace a rady zaměstnanců. Já se ve své práci budu zabývat spíše individuálními vztahy. [4]

Individuální vztahy lze dále členit na základní a odvozené pracovněprávní vztahy. Existují mezi nimi úzké vazby a odvozené vztahy ty základní předcházejí nebo vznikají za účelem jejich ochrany. Jsou to například předmluvní a odpovědnostní pracovněprávní vztahy. Pro mou práci je velice důležité členění základních vztahů z hlediska účasti v pracovním procesu, kde dochází k výkonu závislé práce. Protože výkon práce dosahuje různé intenzity a účastníci mohou mít rozdílná práva a povinnosti, tak základní pracovněprávní vztahy členíme na:

- pracovní poměr,

- právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- služební poměr (týká se příslušníků ozbrojených sil a složek). [4]

## ***2.1 Nejdůležitější vývoj zákoníku práce v čase***

V této kapitole bych nastínil důležitý vývoj úprav zákoníku práce od roku 1966 do současnosti. Je samozřejmé, že se nebudu zabývat veškerými změnami, ale pouze těmi, které zapadají do rozsahu mé práce. Bude to tedy shrnutí nejpodstatnějších změn.

Začneme tedy zákoníkem práce, který nabyl účinnost 1. 1. 1966 a byl upraven zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Jedná se o zákoník, který byl účinný 40 let a řídili se jím všechny pracovní vztahy vzniklé před 1. lednem 1966.

Pracovní poměr založený podle tohoto zákoníku práce mohl být založen jak ústně, u pracovního poměru na dobu kratší než 1 měsíc, tak i písemně. Pracovní poměr se standardně sjednával na dobu neurčitou, pokud v pracovní smlouvě ovšem nebyla uvedena doba, po kterou má platit. Bylo možné, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec mezi sebou sjednali tzv. zkušební dobu, ale její sjednání muselo být výslovné a součástí pracovní smlouvy. Její délka byla stanovena maximálně na 3 měsíce. [21]

Pracovní doba byla stejně jako dnes stanovena maximálním týdenním rozsahem, kdy týden měl 5 pracovních dní a týdenní pracovní doba byla maximálně 43 hodin. Za jednu směnu při rovnoměrném rozvržení pracovní doby tak bylo možno odpracovat maximálně 9 1/2 hodiny. [21] Tato skutečnost se ale změnila zároveň se vstupem České republiky do Evropské unie. Délka týdenní pracovní doby byla sjednocena s evropským právem a stanovena na maximálně 40 hodin týdně.

Co se týče skončení pracovního poměru, tak jeho možnosti byly stejné jako dnes. Odlišná úprava se týkala především výpovědi, a to oblasti délky výpovědní doby. Ta byla pro zaměstnavatele i zaměstnance stejná a činila 2 měsíce, ale v případě, že zaměstnanec dostal výpověď z důvodu, kdy se zaměstnavatel ruší nebo se zaměstnanec stal nadbytečným, činila výpovědní doba 3 měsíce. Také důvodů pro výpověď bylo méně, než je tomu dnes. Zajímavostí bylo, že pro některé výpovědní důvody platilo, že zaměstnavatel byl povinen ve spolupráci s příslušným orgánem státní správy pomáhat získat pro zaměstnance nové zaměstnání. V souvislosti s výpovědí je důležité zmínit odstupné, na něj měli zaměstnanci nárok u méně výpovědních důvodů, než je tomu dnes a dosahovalo nejméně dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance. [21]



Vedle pracovního poměru bylo se zaměstnanci možno uzavřít pracovní vztah na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Patří zde dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce mohla být uzavřena písemně nebo i ústně, podle toho, jak se smluvní strany dohodly. Dále maximální rozsah prací na tuto dohodu nesměl překračovat 100 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Naopak dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Limit prací je zde omezen na maximálně polovinu týdenní pracovní doby, která se počítá jako průměr odpracované doby za celou dobu trvání této dohody, nejdéle však 12 kalendářních měsíců. [21]

Je samozřejmé, že tenhle zákoník práce byl postupně novelizován, a doplňován tak o různá ustanovení a také několik jich bylo měněno, ale vše není možné zmínit a zachytit, protože by to zdaleka přesahovalo mé téma.

Začátkem roku 2007, čili 1. ledna, vstoupil v platnost nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nahradil 40 let „starý“ zákoník práce, který je označován jako „socialistický zákoník práce“. Tento zákoník práce byl koncipován tak, aby přinášel větší volnost oběma smluvním stranám. Předěšlý zákoník práce byl totiž postaven na principu „co není dovoleno, je zakázáno“. Tento novější měl být liberálnější a spíše na principu „co není zakázáno, je dovoleno“. [22] Do zákoníku byly začleněna nová ustanovení, která předtím zpracovávala některé zákony samostatně, jako například zákon o mzdě a platu. Zákoník práce také v některých případech nově spolupracoval s občanským zákoníkem, jinak řečeno ho delegoval. Když to zákoník práce stanovil, tak se použil právě občanský zákoník. [23]

Pracovní poměr je nově zaměstnavatel povinen uzavřít pouze písemně, jestliže tak neučiní, porušuje své povinnosti, ale smlouva není neplatná. Novinkou také bylo, že ujednání o zkušební době již nemuselo být součástí pracovní smlouvy. Zaměstnavatel s námi toto ujednání mohl sjednat zvlášť, například formou nějaké dohody. [23]

V souvislosti se skončením pracovního poměru se změnila délka výpovědní doby. Došlo k jejímu sjednocení ve všech důvodech výpovědi, a změnila se tedy z 3 měsíců na 2 měsíce. Zaměstnavatel už také není povinen se podílet na pomoci při získávání nového zaměstnání u zaměstnanců, kteří na to měli nárok kvůli důvodu výpovědi. [23] Změnou prošlo také odstupné, které se navýšilo. Nyní ve vyhrazených případech výpovědi nenáleží zaměstnanci 2 měsíční odstupné, ale 3 měsíční ve výši průměrného měsíčního výdělku. Navíc je zavedeno nové odstupné, které náleží zaměstnancům, kteří nemohou dále vykonávat své zaměstnání na základě lékařského posudku z důvodu nemoci z povolání,

pracovního úrazu nebo dosáhli nejvýše přípustné expozice. Takové odstupné je rovno dvanáctinásobku průměrného výdělku zaměstnance. [22]

Dohoda o provedení práce se také dočkala změny, a to tak, že se zvýšil maximální rozsah hodin, které je možné odpracovat na tuto dohodu za kalendářní rok ze 100 na 150 hodin. U dohody o pracovní činnosti přibyla možnost, že lze sjednat právo zaměstnance na dovolenou. [23]

V letošním roce k 1. 1. 2012 prošel tento zákon poměrně výraznou novelizací a doznal tak mnoha změn. Veškeré změny mají vést k tomu, aby se náš trh práce stal pružnější a zaměstnávání občanů bylo snadnější. Tato novelizace ještě více prohlubuje vztahy zákoníku práce s občanským zákoníkem. Čili když není možné použít zákoník práce, protože dané ustanovení neobsahuje, použije se v pracovněprávních vztazích zákoník občanský. Jinými slovy v takových případech ZPr nahrazuje občanský zákoník, jde tedy o subsidiaritu. [24]

Zaměstnavatelům se může od novely také ulevit, neboť změnou prošlo i odstupné, které se týká „výpovědi z organizačních důvodů“. Nyní je jeho výše závislá na době, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval. Zaměstnancům, kteří pracovali u zaměstnavatele méně než 1 rok, náleží odstupné pouze ve výši jedné měsíční výplaty. Ti, co pracovali alespoň 1 rok a ne více než 2 roky, dostanou odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, na trojnásobek pak mají nárok zaměstnanci, kteří konali práci po dobu alespoň dvou let. Skutečnost, kdy zaměstnancům odstupné náleží, se nijak nemění. [24]

Změny se dotýkají z části i zkušební doby, konkrétně vedoucích zaměstnanců, pro ně lze nově sjednat zkušební dobu až na 6 měsíců. [24]

Pracovní poměr na dobu určitou podle novely může být uzavřen nanejvýš na dobu 3 let, dosud platilo nanejvýš 2 roky. Tuto dobu tří let lze prodloužit nanejvýš dvakrát, v praxi to tedy znamená, že může trvat třikrát 3 roky. Po této době musí být pauza 3 roky, aby bylo možné sjednat u stejného zaměstnavatele znovu pracovní poměr na dobu určitou. [6] Do letošního roku po uplynutí zmíněných 2 let platilo, že opět lze zaměstnance zaměstnat do pracovního poměru již za 6 měsíců od skončení předešlého pracovního poměru. Pauza tedy byla pouze půl roku. [1]

Změnám byla podrobena i dohoda o provedení práce a dá se říci, že dosti výrazným. Limit rozsahu prací vykonaných na tuto dohodu byl zvednut ze 150 na 300 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Zároveň nově dohoda o provedení práce, ze

kteřé zaměstnanci náleží odměna vyšší než 10 000 Kč, je podrobena účasti na sociálním a zdravotním pojištění. [24]

## **2.2 Pracovní poměr**

V této části práce se budu zabývat problematikou pracovního poměru. Vysvětlíme si, co to pracovní poměr vůbec je, kdo jsou jeho subjekty a jaká jsou jejich práva a povinnosti. Řekneme si, jakým způsobem a za jakých podmínek pracovní poměr vzniká a v návaznosti na to též, jaké jsou možnosti jeho skončení. Podíváme se rovněž na nejpoužívanější způsob, jak zaměstnávat občany v pracovním poměru, a tím je pracovní smlouva.

### **2.2.1 Pojem**

Pracovní poměr patří mezi základní a nejčastější pracovněprávní vztahy a pro pracovní právo je také nejtýpčtější. Slouží k realizaci účasti fyzických osob v pracovním procesu a prostřednictvím něj si zaměstnavatel zajišťuje pracovní sílu potřebnou k plnění svých aktivit, vyplívajících z předmětu jeho činnosti. Důležité je také zmínit, že pracovní poměr může být založen na dobu určitou, ale i neurčitou. Jak jsem již zmiňoval výše, tak mezi základní pracovněprávní vztahy patří rovněž dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. [4] Podstatu odlišující pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vyčteme v ZPr, dle kterého má každý zaměstnanec v pracovním poměru právo na stanovenou týdenní pracovní dobu a rozvržení pracovní doby ještě před zahájením práce. Naopak nebude tenhle nárok v mnoha případech kladen na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. [3]

Charakteristickým znakem pracovního poměru je jeho závazkový vztah. To znamená, že pracovní závazek na straně zaměstnance vůči zaměstnavateli je vykonat práci, pro kterou byl do zaměstnání přijat a kvůli které byl pracovní poměr založen. Na druhé straně se zaměstnavatel řídí podle tzv. dispoziční pravomoci, která ho opravňuje využívat pracovní sílu zaměstnance, ovšem v mezích udávaných pracovní smlouvou. [4] Z toho vyplývá, že zaměstnanec je povinen vykonávat pouze ty druhy práce, které jsou uvedeny v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci práce, které spadají mimo rámec sjednaného druhu práce, tak zaměstnanec po právu není povinen tyto práce konat a tudíž nedochází k žádnému porušení povinností vyplývajících z pracovního

poměru. [1] Typickým znakem pro pracovní poměr je zvláštní postavení subjektů tohoto právního vztahu. [4] Dle Galvase, Gregorové a Hrabcové (2010, str. 55): „*Při vzniku pracovního poměru můžeme do jisté míry hovořit o rovném postavení subjektů v tom smyslu, že obě strany mají možnost vybrat si druhého účastníka pracovního poměru a rozhodnout se, zda sjednají pracovní smlouvu, či nikoliv. Pro postavení subjektů v průběhu pracovního poměru však již zásada rovného postavení neplatí. Řekli jsme, že pracovní poměr je závazkovým vztahem, v němž je zaměstnavatel oprávněn disponovat se zaměstnancem a zaměstnanec je, v rámci pracovního závazku, povinen se této dispozici podřídit. Uvedené znamená, že v průběhu pracovního poměru se jeden subjekt dostává do postavení subjektu řídícího (zaměstnavatel) a druhý subjekt do postavení podřízeného (zaměstnanec).*“

Vztah úplatný, to je další možnost jak charakterizovat pracovní poměr. Ze slova úplatný je patrné, že prostřednictvím pracovního poměru se realizuje výkon práce za mzdu. V praxi to znamená právo zaměstnance na mzdu za vykonanou práci. [4]

### 2.2.2 Vznik a zánik pracovního poměru

Vznik pracovního poměru přímo určuje ZPr, který udává, že:

- vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Z uvedeného lze vyvodit, že pracovní poměr vzniká dnem sjednaným v pracovní smlouvě, a to i v případě, jestliže pracovník ve sjednaný den do práce nenastoupil. Jak vyplývá ze ZPr, je den vzniku pracovního poměru důležitý také tím, že jeho vznikem je zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy a naopak zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele přidělenou práci osobně vykonat. [1]

Den nástupu do práce nemusí být v pracovní smlouvě definován konkrétním kalendářním dnem, ale jakýmkoli způsobem, ze kterého je jasné, o který den se jedná. Jako příklad můžeme uvést, že zaměstnanec nastoupí „od dnešního dne přesně za dva týdny“. Mimo jiné lze jako den nástupu do zaměstnání sjednat také v den pracovního klidu<sup>1</sup>. [3]

---

<sup>1</sup> Pojem „dny pracovního klidu“ je definován, ve smyslu § 91 odst. 1 ZPr, jako dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky.

Z ustanovení ZPr o vzniku pracovního poměru také vyplývá, že pracovním poměr může vzniknout i v případě, kdy zaměstnanec se nachází v pracovní neschopnosti. [3] Praktický příklad uvádí Jouza (2008, str. 161): „Jestliže by např. zaměstnanec měl sjednanu pracovní smlouvu s datem nástupu do zaměstnání 1. ledna 2008 a od 28. prosince 2007 bude v pracovní neschopnosti, pracovní poměr tento den vznikne, protože v nástupu do zaměstnání bránila zaměstnanci důležitá překážka. Podmínkou je, že zaměstnanec o této překážce zaměstnavatele uvědomí do týdne. Pokud by však zaměstnavatele neuvedomil, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.“

Problematika skončení pracovního poměru je velice obsáhlá, a tak v této kapitole nastíním pouze základní teorii a k problematice se vrátím v souvislosti s výhodami a nevýhodami jednotlivých právních forem zaměstnávání. Zaměstnavatel i zaměstnanec mají poměrně široké možnosti jak skončit, popřípadě rozvázat pracovní poměr. Rozvázán může být tedy:

**1. dohodou** – Jedná se o dvoustranný právní úkon, ke kterému je potřeba souhlasu obou smluvních stran. Jestliže se obě strany dohodnou, je pracovní poměr ukončen dnem, který byl v dohodě sjednán. Dohoda je tedy uzavřena v okamžiku, kdy se smluvní strany dohodnou na konkrétním době skončení pracovního poměru. Dohoda musí být písemná. [6] V případech, kdy obsah dohody jedné ze smluvních stran nevyhovuje, nemusí být dohoda uzavřena. [2]

**2. výpovědí** – Největším rozdílem je, že výpověď je jednostranný právní úkon, přičemž dohoda dvoustranný. Jedná se o projev vůle skončit pracovní poměr bez ohledu na stanovisko druhé smluvní strany. Tedy druhá smluvní strana nemusí s projevem vůle souhlasit. Výpověď může dát jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Zatímco zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu, zaměstnavatel má zákonem přesně vymezené důvody. Výpověď musí být písemná a pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Ta začíná běžet od prvního dne následujícího kalendářního měsíce od doručení druhému účastníkovi do vlastních rukou a činí minimálně 2 měsíce. [6]

**3. okamžitým zrušením** – Opět jde o jednostranný právní úkon a pracovní poměr končí bez ohledu na vůli účastníka, ke kterému úkon směřuje. Okamžité zrušení je výjimečný způsob, jak skončit pracovní poměr, který končí okamžitě ve chvíli, kdy je doručen příslušný projev vůle druhé smluvní straně. Zrušit pracovní poměr tímto způsobem mohou oba účastníci, tj. jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Je samozřejmé,

že nemohou zrušit pracovní poměr formou okamžitého zrušení jen tak, ale musí to být v souladu se zákonem uvedenými důvody. [4]

**4. zrušením ve zkušební době** – V této době máme možnost poměrně snadno a rychle skončit pracovní poměr a učinit tak může zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu. Podle předchozí úpravy ZPr byl pracovní poměr ukončen ke dni rozhodnutí o zrušení pracovního poměru ve zkušební době a oznámením této skutečnosti zaměstnanci, nikoliv momentem doručení oznámení o této skutečnosti. [2] Nový ZPr přinesl změnu a pracovní poměr ve zkušební době je ukončen dnem doručení zrušení, které musí být písemné, nebo jiným pozdějším dnem, který je uveden. [6]

Vedle toho ovšem pracovní poměr končí také uplynutím sjednané doby v případě uzavření na dobu určitou. Dále zaniká v okamžiku smrti zaměstnance. Zákoník práce pamatuje i na cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, těm pracovní poměr končí:

- dnem, kdy je rozhodnuto o zrušení povolení k pobytu,
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek trestu vyhoštění z území České republiky,
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu.

### **2.2.3 Práva a povinnosti plynoucí z pracovního poměru**

Vztahy týkající se pracovního poměru jsou poměrně složité a obsáhlé, a proto na jednotlivé povinnosti nahlížíme ze dvou pohledů, tedy z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance.

Jednou z nejdůležitějších a základních povinností zaměstnavatelů od vzniku pracovního poměru je výplata mzdy zaměstnancům. Je paradoxem, že ne vždy je tato povinnost naplněna, i když je tak důležitá. Na trhu práce působí mnoho větších podniků, avšak vedle nich také čím dál více drobných zaměstnavatelů, které spojuje jedna podstatná skutečnost – nevyplácejí mzdy. Příčin může být mnoho, ale tímhle se zabývat nechci, co je podstatné je to, že důsledkem toho se zaměstnanci dostávají do obtížných situací, kdy často ani nemají peníze na pokrytí základních životních potřeb. [3]

Z tohoto důvodu byl přijat nový zákon, který by měl zaměstnancům v takových situacích pomoci. Jedná se o zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele č. 118/2000 Sb.<sup>2</sup> [3]

Další základní povinností zaměstnavatele je nejen za práci platit mzdu, nýbrž takovou práci vůbec přidělovat. Je tedy logické, že bez přidělování práce zaměstnavatele zaměstnancům by nemohlo dojít k naplnění pracovního poměru. [1] Takovou práci může zaměstnavatel přidělovat pouze podle pracovní smlouvy, v níž jsou druh a místo práce vymezeny. [5]

Vedle těchto dvou základních povinností zaměstnavatele tu je povinnost další, a to že musí vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. [1]

Zaměstnavateli je rovněž uložena povinnost klást důraz na ochranu osobních údajů zaměstnance a jeho osobnosti, včetně ochrany cti. Jak nakládat s osobními údaji nám definuje zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. [3]

Dostáváme se k zaměstnancům a jejich povinnostem, které plynou z ustanovení ZPr, ve kterém je uvedeno, že zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Zákoník práce tedy příkazuje zaměstnancům využívat plně pracovní dobu a pro odpočinek využívat zákonné přestávky. [3] Avšak povinnost práci vykonávat zaměstnanec nemůže splnit například v případech, kdy mu zaměstnavatel práci nepřiděluje. Jako vzor můžeme uvést situaci, kdy zaměstnavatel přestal zaměstnanci protiprávně práci přidělovat, v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru, nebo byl odvolán z vedoucího místa. V takových případech není zaměstnanec ani povinen do práce docházet, a to až do doby, dokud nedojde k novému pracovnímu zařazení nebo ho zaměstnavatel nevyzve k výkonu stávající práce. [1]

Z výše uvedeného je patrné, že problematika práv a povinností v pracovním poměru je složitá a rozsáhlá, a proto se jí dále dopodrobna nebudu zabývat. Ještě bych zmínil, že práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele plynoucí z pracovního poměru se

---

<sup>2</sup> Tento zákon zapracovává příslušné předpisy ES a upravuje ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Zaměstnanec má tedy právo, aby byly uspokojeny jeho nevyplacené mzdové nároky za odvedenou práci, které mu způsobil jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, ale pouze v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem. Nárok uplatňujeme písemnou žádostí u kteréhokoliv úřadu práce, který následně posuzuje, zda bude mzdový nárok zaměstnanci vyplacen či nebude.

vztahují jak na zaměstnance, kterým pracovní poměr vznikl pracovní smlouvou, tak i na zaměstnance, kterým vznikl jmenováním. [1] Obecně princip práv a povinností mezi subjekty funguje tak, že když na jedné straně vzniká povinnost, tak současně na straně druhé vzniká právo.

#### **2.2.4 Pracovní smlouva**

Dostáváme se k nejčastějšímu způsobu, kterým se zakládá pracovní poměr, a to k pracovní smlouvě. Jedná se o dvoustranný právní úkon, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec projeví svou vůli pracovní poměr založit. Návrh neboli oferta, která stanovuje základní obsah smlouvy, je základním krokem k uzavření smlouvy. Obsahem návrhu musí být důležité náležitosti pracovní smlouvy, které stanovuje zákoník práce. [4] Mezi tyto náležitosti patří podle ZPr, že pracovní smlouva musí obsahovat:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Z uvedeného tedy vyplývá, že nejdůležitější práva a povinnosti, týkající se pracovního poměru, by si zaměstnavatel i zaměstnanec měli začlenit do pracovní smlouvy. Samozřejmostí je, že do pracovní smlouvy mohou být zahrnuty i další náležitosti. Dále je zaměstnavatel povinen dodržet písemnou formu pracovní smlouvy a jedno vyhotovení vydat zaměstnanci a akceptována je jakákoliv psaná podoba. Nedodrží-li písemnou formu a uzavře smlouvu například ústně nebo mlčky (konkludentně), poruší tím své povinnosti plynoucí ze zákoníku práce. [3] To ovšem neznamená, že pracovní smlouva uzavřená ústně bude neplatná.

Písemnou formu musí dodržet zaměstnavatel, tím že tuto povinnost nesplnil a smlouva byla uzavřena ústně, se dopustil porušení právní povinnosti. Sankcí není neplatnost smlouvy, ale eventuální postih zaměstnavatele při kontrole příslušného orgánu podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. [4]

Velice důležitým a nezbytným krokem je, že pracovní smlouva musí být uzavřena před nástupem do zaměstnání, a to nejpozději v den nástupu do práce a ještě před zahájením výkonu práce. [2]

Důležitými náležitostmi pracovní smlouvy, které je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout, a musí tedy být v pracovní smlouvě uvedeny, jsou:



**1. Druh práce.** V práci jsem již zmiňoval, že zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci dle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Druh práce vymezuje okruh prací, které se zaměstnanec zavazuje vykonávat. Jiný druh práce tedy není povinen vykonat, výjimku pouze tvoří případy § 41 zákoníku práce. Druh práce lze sjednat dvěma způsoby, buď úzce, nebo šířeji. Tohle vymezení má vliv na dispoziční pravomoci zaměstnavatele při přidělování pracovních úkolů. Zákon nám blíže nespecifikuje, jak by měl být druh práce vymezen, a tedy v případech, kdy je druh práce vymezen příliš široce a kdy by zaměstnavatel mohl přidělovat téměř jakoukoliv práci, se pracovní smlouva stává neplatnou. [2]

V situacích, kdy zaměstnanec ovládá více prací, lze druh práce sjednat alternativně. Je třeba udělat bližší popis prací, které jsou jednotliví zaměstnanci schopni konat čili sjednat tzv. pracovní náplň. [2] Pracovní náplň je jednostranný úkon zaměstnavatele, který může její obsah měnit či doplňovat, ale pouze v míře, která je v souladu se sjednaným druhem práce v pracovní smlouvě, avšak není povinností zahrnout pracovní náplň do pracovní smlouvy, pouze v případech, kdy se na tom účastníci dohodnou. [3] Jestliže se účastníci dohodnou, že se stane nedílnou součástí pracovní smlouvy, lze ji měnit pouze po vzájemné dohodě. Pro ujasnění je dobré vědět, že povinnost zaměstnance vykonávat práci neplyne z pracovní náplně, ale z druhu práce v pracovní smlouvě, a proto je důležité, aby pracovní náplň byla se smlouvou v souladu. [1]

**2. Místo výkonu práce.** Další podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je místo nebo místa výkonu práce. Jde o ujednání v pracovní smlouvě, které prostorově vymezuje pracovní závazek zaměstnance a zároveň určuje rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele. Pro toto ujednání platí, že musí být určité. Jako místo výkonu obvykle sjednáváme obec nebo organizační jednotku zaměstnavatele, ale můžeme ho sjednat i alternativně. [4] Někdy ovšem není možné sjednat místo práce přesně, což nám plyne z povahy práce. V pracovní smlouvě lze dohodnout i více než jedno místo výkonu práce. Co se týče hlediska cestovních náhrad, je důležité za pravidelné pracoviště považovat vždy jen jedno místo výkonu práce, které je sjednané v pracovní smlouvě. To může být sjednáno jednak úzce, ale i široce, a to pouze v případech vyžaduje-li to povaha práce či pracoviště. Jako příklad lze uvést obchodního zástupce nebo dealera firmy, který může mít místo výkonu práce sjednáno jako moravskoslezský kraj. [3] Jestliže mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, tak se za pravidelné pracoviště považuje místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, ale v případě, že je

místo výkonu práce sjednáno v širším rozsahu než jedna obec, je pravidelným pracovištěm obec, ze které začínají pracovní cesty zaměstnance. [2]

**3. Den nástupu do práce.** Jedná se o třetí podstatnou náležitost pracovní smlouvy. Ujednání dne nástupu do práce je důležité především z hlediska vzniku pracovního poměru. Zákoník práce stanovuje, že pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě uveden jako den nástupu do práce. Jestliže zaměstnanec do práce nenastoupí, tak i přesto pracovní poměr vznikne. V práci jsem již zmiňoval, že den nástupu do zaměstnání nemusí být stanovený jako přesné datum, ale i jinak. [2] Tento den musí být vymezen natolik určitě, aby toto ujednání nevzbuzovalo pochybnosti, kdy vlastně pracovní poměr vzniká. Je to důležité, protože tímto dnem vzniká na straně zaměstnance povinnost práci vykonávat a zaměstnavateli práci přidělovat. [1]

## ***2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr***

Tyto právní formy zaměstnávání občanů můžeme označit jako specifický institut českého pracovního práva, narazíme na něj také ve slovenské právní úpravě jako pozůstatek společné pracovněprávní úpravy. Jedná se tedy o další způsob, jak zaměstnávat osoby v české republice a účastnit se tak pracovního procesu. [4]

Základním předpokladem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je existence potřeby výkonu pracovních činností v menším rozsahu, které mají znaky závislé práce a které by proto neměly být konány v občanskoprávních vztazích, jako je například smlouva o dílo. [3]

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají svou zvláštní právní úpravu, protože by měly být výjimečnými pracovněprávními vztahy. [2] Ze ZPr lze vyvodit, že upřednostňuje, aby pracovněprávní vztahy byly primárně zakládány pracovním poměrem, ve kterém má být konána velká část závislé práce a zároveň je zaměstnavatel povinen zajišťovat plnění svých úkolů především v pracovním poměru. V souhrnu lze říci, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají pokaždé doplňkový charakter. [4]

U těchto právních vztahů není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, stanovuje to ZPr, a to nám charakterizuje zásadní rozdíl oproti pracovnímu poměru. Pracovní doba však může být předmětem ujednání v dohodách, popřípadě je určována zaměstnancem. Nicméně rozvrhování pracovní doby není možné opomenout v souvislosti s vyplácením náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Náhrada

mzdy je vyplácena v okamžiku, kdy jsou splněny podmínky účasti na nemocenském pojištění. [4]

Subjekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou stejné jako u pracovního poměru, výjimku tvoří pouze kolektivní pracovní vztahy, které se zde ale moc neuplatňují, jsou to tedy zaměstnavatelé a zaměstnanci. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr dělíme na:

- dohodu o provedení práce
- dohodu o pracovní činnosti.

### **2.3.1 Dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce zákoník práce upravuje velice stručně. Je de facto vymezena pouze určením maximálního možného rozsahu práce v daném kalendářním roce. Poslední úprava zákoníku práce, která vešla v platnost od ledna 2012, se dotýká také právě dohody o provedení práce. Změnil se maximální limit pro rozsah práce z původních 150 hodin na 300 hodin v daném kalendářním roce.

Do tohoto rozsahu práce se zahrnuje také doba práce, kterou zaměstnanec vykonával pro stejného zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce v témže kalendářním roce. [3] To znamená, že počet odpracovaných hodin na základě více dohod o provedení práce nebo při opakovaném uzavírání stejné dohody u jednoho zaměstnavatele se sčítá a v souhrnu nesmí překročit limit 300 hodin za rok. [4]

Od roku 2011 platí, že zaměstnavatel je povinen uzavřít dohodu o provedení práce písemně a má povinnost vydat jedno vyhotovení zaměstnanci. [2] Tato dohoda se uzavírá za situace, kdy nelze pracovní úkol zajistit zaměstnanci v rámci plnění jejich povinností z pracovního poměru buď z důvodu, že tento úkol neplyne z běžné činnosti zaměstnavatele, nebo si to žádá povaha takového úkolu. Dochází k tomu, když mezi zaměstnanci nemá zaměstnavatel takového zaměstnance, který má pro úkol dostatečnou kvalifikaci, i když zvláštní povaha vyskytnutého úkolu vylučuje uzavření pracovního poměru. Dohodu o provedení práce může zaměstnavatel podle ZPr uzavřít i v případě, že si to vyžaduje specifická povaha předmětu činnosti zaměstnavatele. Znamená to, že zaměstnavatel má k dispozici zaměstnance vhodné pro splnění pracovního úkolu, ale z hlediska různých okolností to není vhodné. [3] Praktický příklad uvádí Jouza (2008, str. 241): „*Například vypracováním odborného lektorského posudku by v zájmu objektivitby měl být pověřen někdo mimo okruh zaměstnanců.*“ V praxi je dohoda o provedení práce nejčastěji využívána formou jednorázové brigády.

Bližší náležitosti dohody o provedení práce ZPr nestanovuje, a proto je při sjednávání takové dohody nutné vycházet z projevené vůle obou smluvních stran. [2] Z praxe je již známo, jaké náležitosti by dohoda měla obsahovat a stručné shrnutí nám uvádí Jakubka (2011, str. 156):

- „*vymezení práce,*
- *místo (místa), kde by měla být práce vykonávána,*
- *předpokládanou dobu trvání práce,*
- *předpokládaný rozsah pracovních hodin, které budou nezbytné pro výkon práce,*
- *odměnu (nesmí být nižší než minimální mzda),*
- *možnost odstoupení od dohody,*
- *u dále trvajících dohod o provedení práce je vhodné sjednat způsob jednostranného skončení (například vypovězením s výpovědní dobou).“*

Povinnosti plynoucí z této dohody jsou na straně zaměstnance vykonat sjednanou práci ve stanovém termínu a na straně zaměstnavatele mu za tuto vykonanou práci zaplatit odměnu. [4]

Zákoník práce v ustanovení o dohodě o provedení práce zvlášť neupravuje skončení tohoto pracovního vztahu, pouze říká, že není možné použít ustanovení o skončení pracovního poměru. Většinou se tedy dohoda o provedení práce ukončí tím, že dojde k splnění závazku čili k provedení sjednané práce. Další možností ukončení je uplynutím doby určité, pokud toto omezení smluvní strany v dohodě sjednali, a také samozřejmě smrtí zaměstnance. [4]

### **2.3.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti lze se zaměstnancem uzavřít i v případě, kdy nebude rozsah práce přesahovat 300 hodin za daný kalendářní rok. Ovšem nelze ji uzavřít, jestliže bude vykonávaná práce překračovat v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tato polovina se posuzuje individuálně podle konkrétního zaměstnavatele, protože každý zaměstnavatel může mít délku stanovené pracovní doby rozdílnou a flexibilní, takže polovinu nelze určit obecně, ale pokaždé zvlášť. Délku týdenní pracovní doby upravuje ZPr, který udává, že délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit horní hranici 40 hodin týdně. [2] Podle ZPr dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Také dohoda o pracovní činnosti musí být stejně jako dohoda o provedení práce uzavřena písemně. [4] Ještě před novelou zákoníku práce platilo, kdyby nebyla dodržena písemná forma, tak by se dohoda stala neplatnou a jestliže by došlo k tomu, že dohoda nebyla nějakým nedopatřením nebo omylem uzavřena písemně a zaměstnanec již pro zaměstnavatele začal práci konat, bylo by třeba při případném sporu nahlížet na tuto smlouvu jako na ústně uzavřenou pracovní smlouvu. Pracovní smlouva se totiž při ústním uzavření nestává neplatnou. Nyní ale dodatek, že by se stala neplatnou, ze zákona zmizel. Opět platí, že zaměstnavatel je povinen jedno vyhotovení předat zaměstnanci. [2]

Dohoda o pracovní činnosti se v důsledku svého charakteru blíží k pracovnímu poměru, jelikož se také jedná o opakující se činnost. Rozdíl oproti pracovnímu poměru spočívá ve výše zmíněném omezení pracovní doby, nepravidelnosti výkonu práce, větší volnosti zaměstnance a snížené dispoziční pravomoci zaměstnavatele. [4]

Dle ZPr v dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Při uzavírání dohody o pracovní činnosti máme tedy dvě možnosti, a to uzavření na dobu určitou nebo dobu neurčitou. V případech na dobu určitou lze dobu trvání dohody určit podobně jako při uzavírání pracovní smlouvy. O dohodu uzavřenou na dobu neurčitou jde v případě, že v dohodě nebyla výslovně vymezena doba trvání nebo omezení nevyplyvá přímo z povahy prací. [3]

Pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti lze ukončit způsoby sjednanými v dohodě smluvními stranami. Pokud si způsoby nesjednaly, řídí se skončení podle ZPr. Mezi tyto způsoby patří:

- dohoda smluvních stran ke sjednanému dni,
- jednostranné zrušení z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně,
- okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti, ale pouze v případech, kdy je možné zrušit okamžitě pracovní poměr. [2]

## **2.4 Daň z příjmů**

Daň z příjmů je nesmírně složitá a zabývat se jí podrobně by pro mou práci nemělo žádný přínos. Pouze k jejím dopadům na jednotlivé právní formy zaměstnání se později vrátím. Nyní se zaměřím na souvislosti daně z příjmů s účastníky jednotlivých právních forem zaměstnávání. Daň vychází ze samostatného zákona č. 586/1992 Sb., o daních

z příjmů a velice často ji označujeme jako „daň ze zisku“. Jedná se o jeden z nejdůležitějších příjmů do státního rozpočtu České republiky. Daň dělíme na daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob. [7]

Nás bude spíše zajímat ustanovení ZDP, které zní „příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky“. Jinými slovy jsou to příjmy ze zaměstnání a další příjmy uvedené v § 6 ZDP. Zaměříme se na něj z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Nejprve je důležité si vymezit pojmy poplatník a plátcе příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Poplatníkem příjmů rozumíme fyzické osoby (zaměstnanci) a plátcem jsou fyzické nebo právnické osoby (zaměstnavatelé). [7]

V praxi to funguje tak, že daň je odváděna zaměstnavatelem (plátcem) formou záloh, které srazí zaměstnanci (poplatníkovi) při výplatě mzdy, popřípadě odměny. Zálohy vypočte z vyplacených příjmů zaměstnance za odvedenou práci za daný kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období. Jestliže u něj zaměstnanec podepsal k danému zdaňovacímu období „Prohlášení poplatníka daně“<sup>3</sup>, sníží zálohu o slevy na dani a daňové zvýhodnění. Sazba strhávané daně je ve výši 15% ze základu daně. [8] V případě, že tohle Prohlášení nepodepíšeme, sami se tak okrádáme o možnost uplatnění slev. [9] Existuje ještě ale druhý způsob, jak platit daň z příjmů, ten se vztahuje na příjmy nižší než 5 000 Kč a situaci, kdy zároveň zaměstnanec nepodepsal zmíněné Prohlášení. Tento způsob je tzv. srážková daň, se sazbou rovněž ve výši 15 %. Takto zdaněný příjem už nemáme povinnost nikde uvádět. [17]

Základní uplatňovaná sleva za poplatníka pro rok 2012 činí 24 840 Kč a dále se slevy řídí podle ustanovení ZDP. Jedná se například o slevu na studenta, sleva na dítě, sleva pro invalidního důchodce apod. [9]

## **2.5 Sociální zabezpečení**

Sociální zabezpečení má sloužit jako ochranný a podpůrný nástroj pro občany v situacích, kdy to opravdu potřebují. Tyto situace nastávají každý den, a tak není divu, že sociální zabezpečení je hlavním nástrojem sociální politiky. Jako tíživé situace si můžeme představit například smrt rodinného příslušníka, zranění s trvalými následky, ale také výpověď či důchodový věk. Z toho tedy vyplývá, že sociální zabezpečení není pouze

---

<sup>3</sup> Podpisem Prohlášení poplatníka daně, známé jako „růžový formulář“, potvrzujeme zaměstnavateli, že u něj chceme uplatnit nezdánitelné částky a slevy na dani. Zaměstnavatel nám poté sníží daň z příjmů o uplatněné slevy a nám bude vyplacena vyšší čistá mzda. Je tu ale jedna podmínka, a to že toto Prohlášení můžeme podepsat za stejné zdaňovací období pouze u 1 zaměstnavatele. [9]

příjmem státního rozpočtu, ale i výdajem. Příjmy jsou realizovány formou jednotlivých pojištění a výdaje různými dávkami nebo podporami. [10]

Zaměříme se především na pojistné sociálního zabezpečení, které pro účastníky pracovněprávních vztahů má největší důležitost. Součástí tzv. sociálního pojištění je tedy nemocenské a důchodové pojištění, a pak příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Nemocenské pojištění slouží jako jakási prevence pro situace, kdy zaměstnanec není schopen vykonávat práci a dostávat za ni příjem. Je zabezpečováno formou peněžitých dávek. Důvody pro takové situace mohou být nemoc, úraz, žena v těhotenství nebo na mateřské dovolené apod. Mezi účastníky nemocenského pojištění patří zaměstnanci v pracovním poměru, pak zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dále je to široká skupina osob, kterou nemá pro svou práci smysl rozebírat. [12] Pro účast na pojištění je důležité splnění určitých podmínek, mezi které patří výkon práce v zaměstnání na území České republiky, rozsah zaměstnání alespoň 15 kalendářních dnů, výše sjednaného příjmu minimálně 2 500 Kč. Výjimku tvoří zaměstnanci na základě dohod o provedení práce, kteří jsou účastníky pojištění pouze v těch kalendářních měsících, kdy jejich příjem dosáhl částky vyšší 10 000 Kč. [11]

Důchodové pojištění na rozdíl od toho nemocenského má za úkol pomáhat osobám s nárokem na důchod (starobní, invalidní, sirotčí, vdovský/vdovecký). Je opět vypláceno formou dávek. Účastníky na důchodovém pojištění jsou také zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti, dále na dohodu o provedení práce, jestliže jejich příjem v kalendářním měsíci dosáhl částky vyšší 10 000 Kč. [12]

Poplatníky pojistného na sociálním zabezpečení jsou ze zákona zaměstnanci účastní nemocenského pojištění, kterým to ukládá zákon a zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň 1 zaměstnance. Výše pojistného zaměstnanců se vypočítává procentuálně z vyměřovacího základu za kalendářní měsíc. Sazba pro zaměstnance je 6,5 % z vyměřovacího základu a pro zaměstnavatele je sazba 25 %, popřípadě 26 %<sup>4</sup>, z úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Za výpočet pojistného je odpovědný zaměstnavatel, je to jeho zákonná povinnost. Na závěr zaměstnavatel sečte pojistné za sebe a za všechny zaměstnance a odvede ho příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Sociální pojištění je za zaměstnance odváděno zaměstnavatelem jako srážka ze mzdy (odměny). [12]

---

<sup>4</sup> Podle sazeb uvedených v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení si mohou zaměstnavatelé, s průměrným měsíčním počtem zaměstnanců menším než 26, zvolit vyšší sazbu 3,3 % (oproti 2,3 %) pojistného na nemocenské pojištění. Tuto skutečnost musí oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Celkově je tedy sazba z vyměřovacího základu 26 %.

Podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení je pojistné významným příjmem do státního rozpočtu České republiky, výjimkou je ale pojistné na důchodové pojištění, které se vede na zvláštním účtu státního rozpočtu a tvoří samostatnou položku příjmů.

## **2.6 Zdravotní pojištění**

Zdravotní pojištění plní zcela jinou úlohu než jednotlivá pojištění sociálního zabezpečení, kupříkladu neposkytuje nám úhradu nemocenské. Je to ze zákona povinné pojištění a slouží k úhradě léčebných výloh v případě úrazu, vyšetření u lékaře, léků apod. Komplexně tedy slouží k úhradě nákladů spojených se zdravotní péčí. Na některé léky a služby si samozřejmě pacienti připlácí, ale převážná část je hrazena právě z tohoto pojištění. Je to tedy bezplatná zdravotní péče. Pokrytí zdravotního pojištění je omezeno na území České republiky, s výjimkou případů, kdy úkon nelze provést v České republice a zdravotní pojišťovna s jeho úhradou souhlasí. [13]

Abychom měli nárok na tuto bezplatnou péči, jsme ze zákona povinni zdravotní pojištění platit. Platíme ho buď sami, nebo ho za nás platí někdo jiný, zpravidla stát nebo zaměstnavatel. Platíme ho také v pozici zaměstnance v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde ale musí být splněné určité podmínky. [13] Jako zaměstnanec na základě dohody o pracovní činnosti podléháme povinnosti platit zdravotní pojištění, dosahují-li naše měsíční příjmy částky alespoň 2 500 Kč. U dohody o provedení práce je limit výrazně vyšší, pojištění platíme až od měsíčních příjmů vyšších než 10 000 Kč. [9] O pojištění v zaměstnaneckém poměru se však s námi dělí zaměstnavatel. Jednotná sazba činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období (v našem případě za měsíc) a vyměřovacím základem je hrubá mzda zaměstnance. Pojistné za nás odvádí zaměstnavatel naší zdravotní pojišťovně formou srážek z hrubé mzdy. Zaměstnanci strhne, aniž by k tomu potřeboval jeho souhlas, 4,5 % z hrubé mzdy a sám doplatí 9 % z hrubé mzdy. [13]

Stát je plátcem zdravotního pojištění u určitých skupin obyvatel uvedených v zákoně o veřejném zdravotním pojištění, mezi které například patří nezaopatřené děti (dětí v povinné školní docházce, studenti do 26 let), ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené a nezaměstnané osoby registrované na úřadu práce. Za tyto osoby stát platí pojištění ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu pro platbu pojistného státem, jehož výše pro rok 2012 je 5 355 Kč za kalendářní měsíc. [14]



### **3 Přednosti a nevýhody pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance**

V této kapitole se budu věnovat stěžejní části mé práce, a to zhodnocení rozdílů mezi úpravou pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska výhod a nevýhod na straně zaměstnavatele a zaměstnance. Z tohoto úhlu pohledu budu srovnávat daně, pojistné, ukončení a rozvázání zaměstnání, časové limity, jistoty, finanční zatížení, časovou flexibilitu, práva a povinnosti.

Chtěl bych vystihnout hlavní a podstatné rozdíly. Každá právní forma zaměstnání má svá specifika a pro jednotlivé smluvní strany se stává buď výhodnější, nebo nevýhodnější. Tím chci říci, že pro každého je vhodnější jiná právní forma zaměstnání. Je jasné, že otec dvou dětí, který musí živit svou rodinu, nebude pracovat na základě dohody o provedení práce, jelikož mu to nepřináší téměř žádnou finanční jistotu. V jiném pojetí to může znamenat, že někomu například více vyhovuje práce z domova, a tak zvolí možnost pracovního závazku formou dohod, kdy nemusí docházet do zaměstnání.

Po zamyšlení nad výhodami a nevýhodami v jednotlivých formách zaměstnání, nám dojde, že aspekty, které přinášejí nevýhody na straně zaměstnavatele, znamenají na straně druhé, tedy pro zaměstnance, výhodu. V opačné situaci je to obdobné, neboť výhody zaměstnavatele jsou nevýhodami zaměstnance. V důsledku toho se může zdát, že se v práci budu opakovat, ale je to jediný způsob, jak dosáhnout porovnání pracovněprávních vztahů.

#### ***3.1 Výhody a nevýhody pracovní smlouvy z pohledu zaměstnavatele***

Nejprve, než začnu psát o výhodách či nevýhodách pracovní smlouvy, měl bych uvést, pro koho se vůbec zaměstnání skrze pracovní smlouvu hodí. Zaměstnavatelé využívají pracovní smlouvu k zaměstnání de facto veškeré veřejnosti, a to i včetně studentů, pro které se například hodí tzv. zkrácený pracovní úvazek. Je to tedy jakási univerzální forma zaměstnávání občanů a záleží pouze na smluvních stranách, pro kterou formu se rozhodnou. Ze zákoníku práce lze vyvodit, že je to forma, kterou by měl zaměstnavatel upřednostňovat za účelem plnění svých úkolů.

## ***Výhody***

Za poměrně výraznou výhodu považuji možnost využití zkušební doby. Výhodu přináší zejména v tom, že lze velice snadno rozvázat pracovní poměr v začátcích pracovního poměru v situacích, kdy smluvním stranám sjednaný poměr nevyhovuje. Čili ve zkušební době je možno zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu a nebere se ani ohled na zdravotní či sociální situaci zaměstnance (těhotenství, nemoc). [2] Pro nemoc platí malá výjimka, kdy zaměstnavatel nemůže zrušit zaměstnanci pracovní poměr v období prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 prvních 21 kalendářních dnů, jestliže byl zaměstnanec uznán dočasně pracovní neschopným, eventuálně je v karanténě. Pracovní poměr je ukončen ke dni rozhodnutí o zrušení pracovního poměru ve zkušební době a oznámením této skutečnosti zaměstnanci, nikoliv momentem doručení oznámení o této skutečnosti. [6]

Pro platnost zkušební doby je závazné, že musí splňovat určité podmínky. Mezi ně patří, že musí být sjednána písemně, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (u vedoucích zaměstnanců se jedná o 6 měsíců) a nemůže být smluvně dodatečně prodlužována. Výjimku tvoří případy celodenních překážek v práci, kdy zaměstnanec práci nekoná, a celodenních dovolených. V těchto případech se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny, ve kterých zaměstnanec práci nekonal. Zákoník práce také stanovuje, že zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Z toho vyplývá, že zkušební dobu nelze sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. [2]

Jako další výhodu shledávám, že zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu zaměstnancům a ti jsou povinni být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něj až po skončení směny. Zpravidla ji rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne a s ohledem na dodržení bezpečné a zdraví neohrožující práce. Pracovní dobu rozvrhne tak, že určí začátek a konec směny. [2]

Tím, že rozvrhne zaměstnancům pracovní dobu, si zajistí úspěšné plnění jeho úkolů, protože zaměstnanci jsou povinni být připraveni k výkonu práce v pracovní době a na pracovišti. Dále si zorganizuje účelně práci a vytvoří dobré pracovní podmínky. Díky rozvržení pracovní doby získává zaměstnavatel dobrou kontrolu nad docházkou svých zaměstnanců do zaměstnání a na základě toho může úspěšně vést evidenci pracovní doby.

K zaznamenání příchodu a odchodu zaměstnance do práce mnohdy slouží tzv. píchací hodiny, které jsou ovšem pouze jen pomocným evidenčním zařízením. Kontrola musí být realizována přímo na pracovišti. [3]

Dle logické úvahy můžeme za jistou výhodu považovat také vícero způsobů skončení pracovního poměru. Zákoník práce dává zaměstnavateli možnost rozvázat pracovní poměr dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Ve spojitosti s tímhle jsem již výše zmínil výhody plynoucí ze zkušební doby. [2] Nicméně nevýhodou zaměstnavatele jsou výpovědní důvody, které musí být ve výpovědi přesně vymezeny. Obecně lze říci, že výpovědní důvody snižují pružnost trhu práce a pro zaměstnavatele to je jistě nevýhoda. Na danou problematiku v práci navážu později.

Do jisté míry můžeme tedy za výhodu považovat i možnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Někdy tuto možnost nazýváme jako tzv. výpověď na hodinu a jedná se o výjimečný způsob skončení pracovního poměru. Nicméně zaměstnavatel si nemůže dělat, co si usmyslí, ale je omezen ZPr, který mu udává důvody, kdy může a nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr. Mezi ně patří situace, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Důvodem pro zrušení pracovního poměru není případ, kdy byl zaměstnanec vzat do vazby nebo odsouzen k podmíněnému trestu. Z toho vyplývá, že se musí jednat o situace, kdy na základě rozsudku je zaměstnanec neschopný vykonávat svou práci, čili je vyřazen z pracovního procesu na dobu nejméně 1 roku (respektive 6 měsíců). [2]

Dále lze okamžitě zrušit pracovní poměr také tehdy, jestliže zaměstnanec porušil své právní povinnosti zvláště hrubým způsobem. Mohou nastat i případy, kdy může být příčinou okamžitého zrušení i porušení obchodního tajemství zaměstnancem. [3] Zaměstnavatel je také oprávněn zrušit okamžitě pracovní poměr, i když k jeho skončení byl učiněn jiný způsob rozvázání pracovního poměru, například dohodu nebo výpověď, jestliže pracovní poměr stále trvá, to znamená, že běží třeba výpovědní doba nebo nenastal den skončení pracovního poměru dohodou. [1]

Existuje skupina zaměstnanců, kterým zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr. Do skupiny patří těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou. [4]

## *Nevýhody*

Podstatné výhody jsou již uvedeny a teď se zaměříme na nevýhody. Jednou z nejvýraznějších nevýhod pro zaměstnavatele, který zaměstnává občany na pracovní smlouvu je, že má ze zákona povinnost zaměstnancům platit příspěvek na sociální a zdravotní pojištění, a to je poměrně významné finanční zatížení zaměstnavatele. Jak jsem již v předchozí kapitole zmiňoval, tak sociální pojištění zahrnuje nemocenské a důchodové pojištění.

Zaměstnavatel je tedy nucen zaměstnanci, v případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance či karanténě, která trvá méně jak 22 dnů, vyplácet náhradu mzdy. Při dočasné pracovní neschopnosti ji vyplácí až po uplynutí tří pracovních dnů ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, naopak při karanténě ji vyplácí ve stejné výši již od prvního pracovního dne. Dávky nemocenského pojištění, které přísluší až po uplynutí 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, už nejsou placeny zaměstnavatelem, ale příslušnou okresní správnou sociálního zabezpečení. [11]

Vedle povinnosti vyplácet náhradu mzdy se musí také podílet na platbě pojistného na sociální zabezpečení (nemocenské poj., důchodové poj., příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), kdy část strhává zaměstnanci ze mzdy, ale zbylou část doplácí sám zaměstnavatel.

Podobná situace je v případě zdravotního pojištění. Tady ovšem zaměstnavatel není povinen nic zaměstnanci vyplácet. Zdravotní pojištění je kryto zdravotní pojišťovnou zaměstnance. Povinností zaměstnavatele je stejně jako u sociálního pojištění přispívat na platbu zdravotního pojištění. Princip je stejný, srážkou ze mzdy strhne část zaměstnanci, a pak sám doplatí svou část.

Další velká finanční tíha doléhá na zaměstnavatele v případě, že rozváže zaměstnanci pracovní poměr výpovědí nebo dohodu podle ZPr z důvodů:

- a) kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší,
- b) kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje,
- c) kdy se zaměstnanec vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců kvůli efektivitě práce nebo o jiných organizačních změnách, stane nadbytečným,
- d) kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku od poskytovatele pracovnělékařských služeb, dále vykonávat dosavadní práci kvůli pracovnímu úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo kvůli ohrožení touto nemocí.

Při všech těchto důvodech výpovědi náleží zaměstnanci odstupné, které je odstupňované podle délky odpracované doby u daného zaměstnavatele. Pro písmena a) až c) platí, jestliže zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval po dobu kratší než 1 rok, tak mu náleží odstupné ve výši jedenásobku jeho průměrného výdělku. Dvojnásobek dostane, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky. Trojnásobku pak dosáhne, odpracoval-li u zaměstnavatele 2 roky a více. Za situace, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru podle písmene d), náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Tato situace může mít pro malé a střední zaměstnavatele fatální následky, může ho to doslova zlikvidovat. Pod pojmem průměrný výdělek si ve spojitosti s odstupným představujeme průměrný měsíční výdělek. [6]

Další finanční zatížení čeká zaměstnavatele v případě, že jeho zaměstnanec splnil podmínky nárokovat si zákonem vymezenou dovolenou, která činí nejméně 4 týdny, výraznou výjimku tvoří pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol, jejichž dovolená činí 8 týdnů v kalendářním roce. U dohod konaných mimo pracovní poměr nevzniká zaměstnanci ze zákona právo na dovolenou, tam se to odvíjí na základě domluvy zaměstnavatele se zaměstnancem. Tedy v době, kdy zaměstnanec čerpá svou dovolenou, mu náleží náhrada za dovolenou, která je ve výši průměrného výdělku a tuto náhradu vyplácí právě zaměstnavatel. V tomto ohledu to pro něj znamená nevýhodu, ale naopak pro zaměstnance výhodu.

Pro zaměstnavatele, který zaměstnává občany v pracovním poměru, může znamenat délka výpovědní doby nevýhodu. Délka je stanovena na nejméně 2 měsíce a ta může být pro zaměstnavatele v některých situacích příliš dlouhá. Představme si, že zaměstnanec nesplňuje podmínky výkonu své práce a neplní své pracovní povinnosti, čili nevykazuje pro zaměstnavatele uspokojivé výsledky. Zkrátka nevykonává práci tak, jak by si zaměstnavatel představoval. Zaměstnavatel musí ale dodržet zákonnou výpovědní dobu, i když zaměstnanec je pro něj neužitečný. Nicméně během této doby za něj stále musí platit sociální, zdravotní pojištění a samozřejmě i mzdu, což ho zajistě finančně zatěžuje. V této oblasti je pro zaměstnavatele výhodnější dohoda o pracovní činnosti, kde lze ukončit pracovněprávní vztah bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou.

### ***3.2 Výhody a nevýhody pracovní smlouvy z pohledu zaměstnance***

#### ***Výhody***

Zaměstnání na základě pracovní smlouvy přináší širokou nabídku výhod také pro zaměstnance. Lze říci, že nevýhody zaměstnavatele jsou výhodami pro zaměstnance, ale to není vše. Velkou roli pro zaměstnance hrají zaměstnanecké výhody, tzv. benefity. Jde o určitou formu dobrovolného poskytování výhodnějších pracovních podmínek pro zaměstnance, aniž by k tomu zaměstnavatel měl ze zákona povinnost. Jde o výhody, na které nemají zaměstnanci nárok, vyplývající z ustanovení o pracovním poměru, je to tedy něco navíc. Zaměstnavatelé k této možnosti často přistupují především jako k nástroji motivace svých zaměstnanců. Tím, že jim poskytnou benefity, si mohou třeba zajistit lepší efektivitu práce zaměstnanců, protože budou spokojenější. Je obecně známo, že příjemné pracovní podmínky na pracovišti pozitivně ovlivňují pracovní výkony.

V současnosti je nabídka benefitů natolik obsáhlá, že mnohdy zaměstnanci upřednostní při výběru zaměstnání právě toho zaměstnavatele, který jim poskytne lepší zaměstnanecké výhody. Mezi nejlákavější benefity patří bezpochyby finanční prémie, když zaměstnanci například splní prodejní limity zadané zaměstnavatelem. Větší firmy zpravidla poskytují benefity v podobě různých poukázek, které jsou určeny nejen jako stravenky ke stravování, ale i pro volný čas. Mohou být také určeny k relaxaci (wellness, fitness centra), léčebným procedurám, kulturním akcím apod. [15] Dále velmi příjemnou výhodou je poskytnutí služebního vozidla, které smí zaměstnanec využívat k soukromým účelům, či dokonce poskytnutí služebního bytu, které ale není obvyklé pro řadového zaměstnance, ale spíše pro zaměstnance na vyšších pozicích. Mimo jiné bývá zaměstnancům poskytnut služební mobilní telefon k vyřizování pracovních záležitostí. Posledním trendem zaměstnavatelů je čím dál častější poskytování delší dovolené, zpravidla jde o 1 týden dovolené navíc, a to zaměstnanci jistě ocení. V neposlední řadě zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům různé formy vzdělávání jako školení, rekvalifikační kurzy, jazykové kurzy atd. Výhodou přináší i benefity v podobě slev na firemní zboží nebo zboží obchodních partnerů zaměstnavatele. [16]

V rámci benefitů jsem narazil na otázku dovolených. Podstatnou výhodou zaměstnanců v pracovním poměru je, že jestliže jim vznikl nárok na dovolenou, tak jim zároveň vzniká nárok na náhradu za dovolenou. Dostanou tedy náhradu mzdy nebo platu

ve výši průměrného výdělku a to je značná výhoda, proč upřednostnit právě pracovní poměr. [4]

Oproti dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, mají zaměstnanci v pracovním poměru vždy jistotu sociální pomoci v například v případě pracovního úrazu, nemoci nebo zdravotního problému. Zaměstnavatel totiž musí za zaměstnance připlácet jeho část na sociální a zdravotní pojištění, bez ohledu na výši výdělků svých zaměstnanců. Zaměstnanci se tedy v nemoci nemusí obávat, že by byli zcela bez příjmů, a tak by třeba nemohli živit svou rodinu. Bude jim vyplácená náhrada mzdy a po nějaké době samotná nemocenská. Obdobně to funguje v případě otěhotnění ženy a jejího nástupu na mateřskou dovolenou.

V nevýhodách zaměstnavatele jsem zmiňoval, že za jistých okolností musí zaměstnanci vyplácet odstupné. To je naopak pro zaměstnance v pracovním poměru velká výhoda. Jestliže mu zaměstnavatel dá výpověď z důvodu, na který se vztahuje nárok na odstupné, tak bude finančně odškodněn a bude moci nadále „existovat“ v době, kdy si bude hledat nové zaměstnání.

Další výhodou ve srovnání s dohodou o provedení práce je pro zaměstnance možnost, získat peněžní prostředky formou úvěru od věřitele, kterým bývá ve většině případů bankovní instituce. Banky totiž mnohdy upřednostňují, aby žadatel o úvěr byl v pracovním poměru, a požadují trvalý příjem, který v některých případech musí dosahovat i určité výše. Pracovní poměr tyhle jistoty většinou pro banky zajišťuje, a tak je pro nás jako zaměstnance snazší úvěr získat.

Jestliže s námi zaměstnavatel uzavře pracovní poměr na dobu určitou, která může být maximálně tři roky a poměr může být nanejvýš dvakrát prodloužen, tak to pro nás je jistým způsobem výhoda. Po dobu tří let máme jistotu zaměstnání, a tedy trvalého příjmu finančních prostředků, ale neznamena to, že nemůže dojít k rozvázání a skončení pracovního poměru podle obecného ustanovení ZPr.

Zaměstnanci v pracovním poměru mají výhodu taky z hlediska podmínek při hledání nového zaměstnání, jestliže rozvázali pracovní poměr výpovědí nebo dohodou. Podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., mají nárok na poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu délky výpovědní doby, která je 2 měsíce. Po domluvě se zaměstnavatelem se mohou pracovní volna slučovat. V případech, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZPr, nebo rozváže pracovní poměr dohodou ze stejných důvodů, má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. [2]

Další jistotu přináší zaměstnanci zákoník práce skutečností, že ho svým způsobem chrání ve smyslu, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď bez udání důvodů. Dokonce je na důvod kladen takový důraz, že musí být ve výpovědi konkrétně vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být zpětně měněn. Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. [6]

### *Nevýhody*

Nevýhodou pracovního poměru, ve srovnání s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, je omezená flexibilita pracovní doby. Jak jsem již několikrát zmiňoval, pracovní dobu u pracovního poměru rozvrhuje zaměstnavatel, a tudíž pro zaměstnanec je rozvržení pracovní doby závazné. Je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet až po jejím skončení. To znamená, že se musí zaměstnavateli přizpůsobit a je tak trochu časově omezen. V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr je v tomhle směru větší volnost, kde se zaměstnanec na pracovní době může dohodnout a naplánovat směny podle toho, jak mu to lépe vyhovuje. [3]

Nevýhodu pro zaměstnance může představovat ustanovení o zkušební době, jestliže si ji smluvní strany v pracovní smlouvě sjednají. V této době je zaměstnavatel oprávněn zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, čili v tomto období je zaměstnanec v nejistotě. Zaměstnanec může získat pocit, že si musí nechat vše líbit, protože jinak může přijít o zaměstnání, které potřebuje. Zaměstnavatel ho v podstatě může vyhodit za pouhé nesympatie vůči konkrétnímu zaměstnanci.

Při organizačních změnách v podniku často dochází k tzv. snižování stavů z řad zaměstnanců a zaměstnanci se stávají pro podnik nadbytečnými. V tomto případě má zaměstnavatel právo dát zaměstnanci výpověď. Je to v dnešní době poměrně častý jev a zaměstnanec se tím nachází v nepříjemné situaci. Sice mu náleží ze zákona právo na odstupné, ale ztrácí své zaměstnání a tím svou jistotu na pravidelný měsíční příjem a vzhledem k současné situaci na trhu práce to je nelehké postavení.

Jedno z největších znevýhodnění zaměstnání v pracovním poměru z pohledu zaměstnance je povinnost ze své mzdy platit státu sociální a zdravotní pojištění. Jak už bylo řečeno, pojištění nám sice dodává sociální jistoty, ale jejich poskytnutí je třeba zaplatit. Celková sazba na sociální a zdravotní pojištění činí 11 % z hrubé mzdy. Tahle problematika je sporná, protože pro mnoho lidí to znamená nevýhodu ve smyslu snížené mzdy o příspěvky na pojištění, pro druhé naopak výhodu v podobě sociální jistoty.



### ***3.3 Výhody a nevýhody dohody o provedení práce z pohledu zaměstnavatele***

#### ***Výhody***

Zaměstnávání občanů, touto právní formou, je zejména vhodné pro zaměstnavatele, kteří hledají výpomoc v podobě brigádníků v období, kdy předpokládají např. zvýšený zájem poptávky po jejich službách nebo produktech nebo když potřebují splnit konkrétní úkol. Zároveň najmout zaměstnance na dohodu o provedení práce nese mnohem menší nároky na administrativu, například nemá povinnost vést evidenci odpracovaných hodin svých zaměstnanců, a to usnadňuje celý proces zaměstnávání.

Do konce roku 2011 byla dohoda o provedení práce velice výhodná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Zaměstnavatel nebyl za žádných okolností finančně zatížen odvodem sociálního a zdravotního pojištění a naopak zaměstnanec dostával větší odměnu, protože mu z ní nebyla strhávána „daň“ na sociální a zdravotní pojištění. Výhodou a finanční úlevou pro zaměstnavatele zůstávají pouze dohody sjednané na odměnu do 10 000 Kč. V tomhle případě mu takhle sjednaná dohoda přináší celou řadu výhod. Když nevznikne povinnost platit za zaměstnance sociální pojištění, tak mu logicky nevzniká povinnost za něj v případě dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě platit nemocenskou (náhradu odměny).

Výhodou pro zaměstnavatele je taky určitě fakt, že není povinen zaměstnanci poskytnout placenou dovolenou, tak jak je tomu v pracovním poměru, v zákonné délce minimálně 4 týdny. Dokonce by neměl poskytnout výhodnější podmínky, než nabízí v zaměstnání na základě pracovní smlouvy. V praxi to funguje tak, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci dovolenou až po domluvě, ale náhradu za dovolenou mu již nevyplácí.

Další výhoda spojená s ušetřením financí zaměstnavatele souvisí s možnostmi ukončení této dohody. V podstatě záleží pouze na dohodě smluvních stran, jaké možnosti a podmínky ukončení si dohodnou. Mohou si sjednat výpověď s výpovědní dobou, výpověď bez udání důvodu s výpovědní dobou, okamžité zrušení dohody za jistých podmínek atd. Podmínky ukončení sice musí sjednat přímo v dohodě, ale v jakémkoliv případě ukončení není zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci odstupné. Čili zaměstnavatel má ulehčené „výpovědní podmínky“ oproti pracovnímu poměru.

## *Nevýhody*

Letošní novela zákoníku práce ale přinesla mnoho změn a jedna z nich snižuje výhody téhle dohody. Jedná se o limit odměny. Zaměstnavatel se nově při odměně nad 10 000 Kč musí podílet na platbě sociálního a zdravotního pojištění. Tím se vytrácí podstatná výhoda plynoucí z těchto dohod. Tahle úprava byla do ZPr začleněna především proto, aby se zamezilo obcházení systému sociálního zabezpečení v České republice. Zaměstnavatelé z tohoto důvodu často upřednostňovali právě zaměstnance na dohodu o provedení práce. Přitom zákoník práce říká, že primárně by měl zaměstnavatel uspokojovat své pracovní úkoly prostřednictvím zaměstnanců v pracovním poměru a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by měly mít doplňkový charakter. Není se čemu divit, uveďme si vzorový příklad, kdy odměna z dohody činí 15 000 Kč. Podle staré úpravy ZPr by to znamenaly jediné náklady pro zaměstnance. Ale nyní z odměny 15 000 Kč musí zaplatit „daň“ ve výši celkem 34 % (25 % na sociální pojištění a 9 % na zdravotní pojištění). Vznikají tak další náklady v částce 5 100 Kč, dohromady tak s vyplacenou odměnou 20 100 Kč. Když si představíme, že zaměstnává více osob na základě této dohody s odměnou nad 10 000 Kč, dojde nám, že již není tak výhodná.

Zmíněná účast na sociálním a zdravotním pojištění přináší také další nevýhodu, a to především nutnost rozvrhnout pracovní dobu. Tím mizí určitá volnost, která z dohody o provedení práce plynula. Dosud rozvržení pracovní doby fungovalo na individuální domluvě se zaměstnancem podle toho, jak se to oběma účastníkům hodilo. Zákoník práce totiž neukládá zaměstnavateli u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr povinnost pracovní dobu rozvrhnout.

Nevýhodou téhle právní formy zaměstnání může být i fakt, že maximální počet odpracovaných hodin je 300. I když došlo při letošní novele ZPr rovněž k navýšení tohoto limitu o polovinu, pro některé zaměstnavatele to pořád nemusí být dostatečné. Třeba pokud jde o zaměstnání brigádníků během letních prázdnin, zde by obě smluvní strany uvítaly limit o něco větší.

### ***3.4 Výhody a nevýhody dohody o provedení práce z pohledu zaměstnance***

#### *Výhody*

Dohoda o provedení práce je jak ušitá pro brigádníky, zejména pak pro studenty vyšších odborných a vysokých škol. Je tedy vhodná pro jednorázové přivýdělků při

studiu. To z toho důvodu, že dokud mají statut studenta, platí za ně zdravotní pojištění do 26 let stát. A jelikož u dohody o provedení práce nevzniká podle ZPr povinnost platit z odměny sociální ani zdravotní pojištění, stává se tím tato dohoda výhodnější. To ovšem od letošního roku není pravda za každých okolností. Výše zmíněná situace je platná pouze tehdy, když odměna není vyšší než 10 000 Kč.

Tedy aktuálně platí pro všechny zaměstnance, nejen pro studenty, že dohoda o provedení práce je výhodná pouze, jestli nevydělají za měsíc částku přesahující 10 000 Kč. Po překročení desetitisícové hranice ztrácí svou největší výhodu, díky které byla dohoda o provedení práce tolik oblíbená.

Ve srovnání s pracovním poměrem není obvyklé, aby se sjednávala zkušební doba, ačkoli to ZPr výslovně nezakazuje. Většinou se jedná o práce na krátkou dobu nebo tzv. jednorázové práce, a zkušební doba by proto neměla nějaké velké opodstatnění. Tím, že se nesjednává, má zaměstnanec určitou jistotu, protože ho zaměstnavatel ze zaměstnání nemůže „vyhodit“ kdykoliv bez udání důvodu.

Výhodu zaměstnancům jistě přináší flexibilita pracovní doby. Pokud nevzniká účast na sociálním a zdravotním pojištění, není zaměstnavatel povinný rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Rozvrhování pracovní doby probíhá na základě domluvy mezi účastníky. Zaměstnanec má tedy větší volnost při domluvě se zaměstnavatelem, protože mu může říct, že mu daná doba nevyhovuje, a proto se pokusí společně domluvit na jiné době, kdy má zaměstnanec do práce přijít. Lze tedy říci, že výhodou dohody o provedení práce je pro zaměstnance flexibilita pracovní doby.

Hovořili jsme o novém limitu 10 000 Kč, který ukládá povinnost smluvním stranám účastnit se sociálního a zdravotního pojištění. Svým způsobem má tahle účast pro zaměstnance své výhody, protože doba, kdy se neúčastní sociálního pojištění, které zahrnuje důchodové pojištění, se mu nezapočítává do důchodu. Za tuto dobu mu tedy nebude v důchodovém věku vyplácen např. starobní důchod, i když pracoval.

### ***Nevýhody***

Maximální limit 300 odpracovaných hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele může znamenat nevýhodu této právní formy zaměstnání, protože pro zaměstnance, kteří si tímto způsobem pouze přivydělávají a jejich příjmy nejsou vyšší než 10 000 Kč, by bylo výhodnější pracovat na základě této dohody neomezeně, například po dobu celého roku. Pak by ale postrádalo smysl jakékoliv členění pracovněprávních vztahů. Avšak tuhle potřebu má možnost zaměstnanec uspokojit jinou cestou. Zákon mu

nezakazuje vykonávat práci u více zaměstnavatelů na dohodu o provedení práce. V tomhle případě se limit 300 hodin nesčítá a může tedy pracovat souběžně u několika zaměstnavatelů, ale u každého nanejvýš 300 hodin za kalendářní rok. Ročně lze tedy odpracovat klidně 900 hodin.

U výhod zaměstnanců v pracovním poměru jsem zmiňoval, že díky trvalému příjmu mají možnost snáze získat úvěr. Dohoda o provedení práce je ten typ zaměstnání, kdy získat úvěr od bankovní instituce není víceméně možné. Banky buď požadují konkrétně zaměstnání v pracovním poměru, nebo pravidelný měsíční příjem v určité výši a dohoda o provedení práce jim neposkytuje dostatečnou jistotu ve splácení úvěru. Výjimku mají studenti, kterým v posledních letech banky poskytují úvěry v poměrně vysokých částkách na základě předložení potvrzení o studiu.

Nevýhodou v návaznosti na možnosti ukončení tohoto pracovněprávního vztahu je, že přes veškeré domluvené způsoby ukončení, zaměstnanci nenáleží právo na odstupné.

Rovněž není zvykem, aby zaměstnavatel zaměstnancům pracujícím na dohodu o provedení práce poskytoval nějaké zaměstnanecké výhody, tedy benefity. Vyplývá to z charakteru této dohody, má se totiž jednat o krátkodobé výpomoci a finančně zajímavější formu zaměstnání jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele totiž benefity přináší další výdaje navíc.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jak by se někomu mohlo zdát, nejsou osvobozeny od platby daně z příjmů, a proto i zaměstnanci na dohodu o provedení práce ji musí platit. Rozlišujeme zde dvě situace, podle výše odměny. Jestliže odměna nepřesahuje částku 5 000 Kč, máme na výběr, zda podepíšeme nebo nepodepíšeme Prohlášení poplatníka daně. V případě, že podepíšeme, je nám daň strhávána formou měsíčních záloh z naší odměny ve výši 15 %, ale současně nám jsou uplatněny veškeré slevy na dani, na které máme nárok. Když prohlášení nepodepíšeme, daň je sražena a odvedena na finanční úřad formou srážkové daně z odměny, jejíž sazba je také 15 %. Tenhle způsob je využíván především tehdy, když jsme současně zaměstnání v jiném pracovněprávním vztahu, kde jsme již zaměstnavateli podepsali ono Prohlášení a všechny slevy už byly uplatněny. Jak jsme si totiž řekli, Prohlášení můžeme podepsat souběžně pouze u 1 zaměstnavatele. Druhá situace nastává, jestliže naše odměna přesahuje částku 5 000 Kč. Za těchto okolností je nám daň srážena opět měsíčními zálohami a podepsání Prohlášení nám poskytuje právo uplatnit si slevy na dani z příjmů. [17] Výhodu z tohoto můžeme usoudit takovou, že jestliže naše příjmy jsou menší než 5 000 Kč a podepíšeme

Prohlášení, vypočtena záloha je ve většině případů nulová, jelikož slevy jsou vyšší než odměna. [9]

Zaměstnanci konající práci na základě této dohody nemají nárok na placenou dovolenou, ale zároveň nemají zákonem stanovený limit počtu dnů dovolené, a tak záleží pouze na domluvě zaměstnance se zaměstnavatelem, kdy si vezme volno. Zaměstnavatelé většinou nemají problém pracovníkovi vyhovět, jelikož mu za dovolenou neplatí. Tuhle situaci bychom mohli nazvat „výhodou v nevýhodě“ – zaměstnanec dostane více volna, ale neplaceného.

Tato forma pracovněprávního vztahu určitě není vhodná pro občany, kteří potřebují trvalý příjem, mezi které patří kupříkladu otec rodiny. Především z toho důvodu, že zaměstnanci poskytuje minimální jistoty v oblasti pravidelného příjmu. Tím, že zaměstnavatel není povinen rozvrhnout pracovní dobu, se může stát, že nás v práci nebude téměř potřebovat a náš výdělek bude malý. Dohoda o provedení práce by opravdu měla sloužit jako přivýdělek a ne jako hlavní výdělečná činnost. Mohli bychom ji nazvat „bokovkou“ při pracovním poměru nebo studiu.

### ***3.5 Výhody a nevýhody dohody o pracovní činnosti z pohledu zaměstnavatele***

Mezi výhodami a nevýhodami dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce není až tak moc rozdílů, a proto se často prolínají. Je to způsobeno tím, že zákon na ně pohlíží jako na doplňkové formy zaměstnávání a jejich úprava je velice podobná. Nicméně velké množství zaměstnavatelů tenhle způsob zaměstnávání čím dál více upřednostňuje.

#### ***Výhody***

Pro zaměstnavatele přináší takhle zaměstnaní pracovníci výhodu, protože na ně pohlíží jako na brigádníky, a tak jim poskytne nižší odměnu, než poskytne svým zaměstnancům v pracovním poměru, nicméně odměna nesmí být nižší než minimální mzda.

Jak bylo několikrát řečeno, zaměstnavatel není u dohod konaných mimo pracovní poměr povinen rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanci, to znamená, že když není poptávka po jeho službách nebo produktech dostatečně vysoká, nepovolá zaměstnance do zaměstnání a zaměstnanec s tím nic nenadělá. To je spojeno s výhodou, že oproti pracovnímu poměru, nemusí za téhle situace platit zaměstnanci náhradu odměny za překážky vzniklé na straně zaměstnavatele. Je tedy z tohoto pohledu výhodnější

zaměstnávat občany na dohodu o pracovní činnosti. Zákoník práce zaměstnavatele nijak neomezuje v počtu takovýchto zaměstnanců, může jich mít několik, a tak si vybírat, kterého do práce povolá. Dokonce zde není ani žádné omezení, jak je tomu v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, že by zaměstnavatel mohl takovouto dohodu uzavřít se zaměstnancem pouze několikrát, ale může ji po jejím uplynutí uzavřít znova s úplně stejnými podmínkami. Dělat to tak smí i několik let po sobě, v podstatě lze zaměstnávat jednu osobu na jednu dohodu po celou dobu jeho kariéry. [6]

Letošní novelou ZPr se nepatrně zvýšila výhodnost dohody o pracovní činnosti v ohledu účasti na sociálním a zdravotním pojištění. Rozhodující částka nyní činí 2 500 Kč. Od této výše odměny jsou obě smluvní strany povinny platit sociální a zdravotní pojištění. Veškeré odměny do částky 2 499 Kč této povinnosti nepodléhají a zaměstnavatel ani stát tak v případě pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance nevyplácí náhradu odměny respektive nemocenskou. Nevznikají mu ani žádné zvláštní povinnosti vůči těhotné zaměstnankyni a její mateřské dovolené.

Zrušení dohody o pracovní činnosti je ponecháno smluvním stranám, aby se na možnostech domluvili a sjednali si je v dohodě. Zaměstnavatel si určí své podmínky a zaleží pouze na tom, zda se na nich dohodnou. Může si tedy sjednat různé formy zrušení s výpovědní dobou, ukončení dohodou apod. Zaměstnavatel má tedy určitou volnost v této oblasti. Ovšem jestliže si tyto způsoby zrušení nesjednají, ZPr jim tuto problematiku upravuje a to tak, že dohodu o pracovní činnosti mohou zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, dále jednostranným zrušením z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná běžet dnem doručení druhé smluvní straně. Omezení pro zaměstnavatele je pouze takové, že okamžité zrušení této dohody může být sjednáno jedině pro případy, kdy lze podle ZPr zrušit okamžitě pracovní poměr.

S tím se pojí také výhoda zaměstnavatele, že v žádném z výše uvedených důvodů není povinen zaměstnanci vyplácet odškodné. Jestli k nějakému odškodnému dojde, je to pouze na základě vzájemné dohody nebo dobrovolné vůle zaměstnavatele.

Můžeme tedy říci, že výhody pro zaměstnavatele spočívají především v menších povinnostech platit zaměstnancům za to, na co mají v pracovním poměru nárok. Stejně jako u dohody o provedení práce taky neplatí zaměstnancům dovolenou, kterou jim poskytne. Rovněž zaměstnancům nevyplácí příplatky za práci ve svátek. Podle ZPr se totiž na dohodu o pracovní činnosti nevztahuje ustanovení o pracovní době a době odpočinku. [6]

## ***Nevýhody***

Všechny tyhle výhody plynoucí pro zaměstnavatele jsou ale omezeny pracovní dobou zaměstnance. Ta v případě dohody o pracovní činnosti nesmí za pracovní týden překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. V praxi to chodí tak, že je možné, aby v jednom týdnu zaměstnanec odpracoval i 40 hodin a další týden bude mít volno. Limit maximálního počtu hodin se totiž posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů (1 rok). [6] Ovšem ve srovnání s dohodou o provedení práce je tato dohoda pro zaměstnavatele výhodnější, a proto ji volí, když potřebují zaměstnance na dobu delší než 300 hodin.

Vraťme se k částce limitující účast na sociálním a zdravotním pojištění. Jelikož není částka 2 500 Kč příliš vysoká, tak v praxi za většinu zaměstnaných zaměstnavatel platí tuto „daň“. Ve srovnání s dohodou o provedení práce tu tedy není pro zaměstnavatele výhoda ušetřených výdajů na „sociálním a zdravotním“.

Pro zaměstnavatele takto najatí zaměstnanci představují nevýhodu v otázkách loajality. V případě dohody o pracovní činnosti, která je taktéž, jako pracovní poměr, opakujícího se charakteru, je jejich loajalita menší. Zaměstnancům totiž nejsou například nabízeny benefity, které zaměstnanci upřednostňují. Čili zaměstnanec může dostat výhodnější nabídku od jiného zaměstnavatele, a tak dá tedy stávajícímu zaměstnavateli výpověď s pouze 15denní výpovědní dobou. Nebo v jiném případě může být na stejnou dohodu zaměstnaný u více zaměstnavatelů.

Postavení zaměstnavatele v tomto pracovněprávním vztahu je také znevýhodněno jeho omezenými dispozičními pravomocemi, protože třeba podle letošní novely ZPr není možné zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přeložit a převést na jinou práci.

### ***3.6 Výhody a nevýhody dohody o pracovní činnosti z pohledu zaměstnance***

#### ***Výhody***

Tahle právní forma zaměstnání je vhodná pro poměrně široký okruh občanů, protože na rozdíl od dohody o provedení práce, se vyznačuje svojí opakovatelností, čímž se blíží více k pracovnímu poměru. Doporučit ji určitě je možno zejména studentům vyšších odborných a vysokých škol, jako formu pravidelného přivýdělku, tedy brigádníkům. Mimo brigádníků lze ale dohodu o pracovní činnosti doporučit také jakémukoliv dalšímu občanovi. To hlavně z důvodů, když je jejich odměna smluvna na částku od 2 500 Kč

výše, tak jsou povinni se účastnit sociálního a zdravotního pojištění. A právě sociální pojištění mimo jiné zahrnuje důchodové pojištění. To znamená, že veškerá jimi odpracovaná doba se započítává do jejich důchodu. Mohli bychom si tedy představit situaci, kdy někteří zaměstnanci by v tomto pracovněprávním vztahu byli schopni pracovat celou svou kariéru. Dohoda o pracovní činnosti tedy poskytuje o něco vyšší sociální jistoty, než je tomu v případě dohody o provedení práce, z finančního hlediska v důchodovém věku.

Za jednu z největších výhod považuji postavení zaměstnance, pracujícího na dohodu o pracovní činnosti, které je ve srovnání s pracovním poměrem volnější. Tahle volnost spočívá ve více faktorech, ale nejvíce se vázána ve spojitosti s pracovní dobou. V této dohodě se na ní nevztahuje ustanovení o pracovní době tak, jako u pracovního poměru. Zaměstnavatel není povinen rozvrhnout pracovní dobu, s výjimkou situací, kdy jsou splněny podmínky účasti na sociálním pojištění, a to kvůli výplatě nemocenské. Nicméně volnost zaměstnance je větší, ať už zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhne nebo ne. I když zaměstnavatel sestaví rozvrh směn, často v něm nechává „volná místa“, do kterých se mohou zaměstnanci na dohodu, většinou tedy brigádníci, zapsat tak, jak jim to nejvíce vyhovuje. Tahle možnost dává zaměstnancům téměř ideální podmínky, jak si organizovat svůj čas.

Z volnosti taky plyne, stejně jako u dohody o provedení práce, nárok na dovolenou. Zákonem stanovený není, ale za běžných okolností to chodí tak, že po domluvě se zaměstnavatelem dostaneme dovolenou, o kterou si zažádáme. Zaměstnavatel mívá větší počet brigádníků, takže není problém nás kterýmkoliv dočasně nahradit. Zaměstnanec má tak rovněž větší volnost. Avšak zaměstnavatelem poskytnutá dovolená není placená, jak je tomu v případě pracovního poměru, a tak je naše volnost vykoupená na úkor tohoto faktu.

Zajisté existuje skupina zaměstnanců, jejichž výdělků z této dohody nepřesahují částku 2 499 Kč, a proto nepodléhají povinnosti platit sociální a zdravotní pojištění. To pro ně znamená jistou výhodu, jelikož výsledná odměna, která jim bude vyplacena, bude vyšší.

Za velmi výraznou výhodu považuji postavení zaměstnanců, zaměstnaných na tuto dohodu, v situacích, kdy jim nejsou zaměstnavatelem vypláceny jejich nároky na odměnu. Na rozdíl od dohody o provedení práce, je zde stejně jako u pracovního poměru zaměstnanec chráněn zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Jinými slovy to znamená, že když jako zaměstnanec nedostaneme svou odměnu od zaměstnavatele, který je platebně neschopný, jsme zákonem chráněni, a to tak, že se můžeme obrátit na jakýkoliv úřad práce s žádostí o



uspokojení našich nároků. Ve smyslu tohoto zákona je platebně neschopný ten zaměstnavatel, který neuspokojil mzdové nároky, a to dnem následujícím po dni, kdy byl na něj podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice. [2]

Zaměstnanec je také zvýhodněn oproti pracovnímu poměru tím, že při uzavírání dohody o pracovní činnosti si smluvní strany ve většině případů nesjednávají zkušební dobu. Máme tak jistotu, že nás zaměstnavatel nepropustí „ze dne na den“, ale pouze za podmínek námi sjednaných v dohodě.

### *Nevýhody*

Malé znevýhodnění této dohody spočívá v nároku na benefity. Zaměstnavatel nám je poskytuje v omezené míře, spíše je to jakási cena útěchy. Zatímco zaměstnanci v pracovním poměru mají vysoký počet výhod, jako jsou například prémie za splněné prodejní limity, výrazné zaměstnanecké slevy, tak zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti mají třeba pouze sníženou zaměstnaneckou slevu. Je tu tedy nepatrné zvýhodnění vzhledem k dohodě o provedení práce, protože u ní nedostávají benefity víceméně žádní pracovníci, stává se to pouze ve výjimečných případech.

Hovořili jsme o volnosti zaměstnance v souvislosti s určováním, kdy půjde do práce a kdy ne. Jenže volnost má v tomhle případě i zaměstnavatel, jelikož nemusí rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. To se může mít na zaměstnance takový dopad, že bude bez problémů pár měsíců bez práce, protože ho zaměstnavatel nebude potřebovat, a tak mu práci nepřidělí. Ve srovnání s pracovním poměrem tu tedy nemusí mít jistotu pravidelného výdělku, kterou mu poskytuje právě pracovním poměr, kde je zaměstnavatel povinen práci přidělovat.

Znevýhodňujícím faktorem této dohody je skutečnost, že v průměru můžeme za týden odpracovat maximálně 20 hodin. V případě, že by se nám v jeden měsíc hodili větší příjmy, tak jejich dosažení je ztíženo tímhle limitem pracovní doby. Mohli bychom situaci obejít tak, že si v daném měsíci odpracujeme větší počet hodin, ale pouze na úkor toho, že v některém z dalších měsíců budeme muset o tyto hodiny navíc pracovat méně, aby za posuzované období vycházela týdenní pracovní doba nanejvýš oněch 20 hodin. Z toho plyne, že náš výdělek bude nižší.

I když se dohoda o pracovní činnosti blíží pracovnímu poměru, tohle přiblížení se příliš netýká podmínek zrušení dohody. A to především z toho důvodu, jestliže si nesjednáme tyto podmínky se zaměstnavatelem při uzavírání dohody, tak platí podmínky stanovené zákoníkem práce. Zákoník práce totiž dává oběma smluvním stranám právo

zrušit dohodu o pracovní činnosti z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu pouze s 15denní výpovědní dobou, ale pracovním poměr nám zaměstnavatel nemůže rozvázat z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Navíc nemáme při jakémkoliv zrušení dohody ze strany zaměstnavatele nárok na odstupné.

Na příjmy z dohody o pracovní činnosti se taktéž vztahuje povinnost platit daň z příjmů a podmínky jsou stejné jako u dohody o provedení práce.

Přestože je tato dohoda opakujícího se charakteru a dá se říci, že příjem je tedy pravidelný a stálý, bankovní instituce osobám tohoto pracovněprávního vztahu úvěry neposkytují.

### ***3.7 Zákoník práce ve vztahu k malým, středním a velkým zaměstnavatelům***

Obecně platí, že zákoník práce nemá speciální úpravu pro jednotlivé druhy zaměstnavatelů, její úprava platí generálně pro všechny, bez ohledu na jejich velikost. To je podle mě velký nedostatek zákoníku práce. Pokud se jedná o menšího zaměstnavatele, tak by se jeho vztah k jednotlivým zaměstnancům měl blížit spíše vztahu obchodnímu, tzn., že zákoník práce by měl dávat možnost oběma smluvním stranám, hlavně tedy zaměstnavateli, si upravit podmínky pracovního poměru na míru. Tedy něco ve stylu, jako je smlouva o dílo. Nicméně si myslím, že naše společnost by takový vztah nepřijala, jelikož je až příliš navyklá na sociální jistoty, které jim třeba pracovní poměr zaručuje. Zaměstnavatel za ně z velké části platí sociální a zdravotní pojištění, a to jim vyhovuje. Pro malé zaměstnavatele by taková možnost zaměstnávání byla ideálnější, protože by mu poskytovala jak větší smluvní flexibilitu, tak finanční úspory.

Na malé zaměstnavatele dále nemyslí třeba v případě nemoci zaměstnance. Jestliže má pouze jednoho zaměstnance, například asistenta, který onemocní, tak za něj musí platit zaměstnavatel po dobu prvních tří týdnů (21 kalendářních dnů) náhradu mzdy či odměny a ještě musí sehnat zástup za nemocného pracovníka, takže fakticky platí 2x – náhradu mzdy a další mzdu náhradníkovi. Takže řešením těchto situací by třeba mohlo být, že by se tato povinnost nevztahovala na zaměstnavatele, který má kupříkladu maximálně 10 zaměstnanců nebo povinnost platit náhradu mzdy by na zaměstnavateli byla po kratší dobu. Pro malé podniky jsou tyto situace finančně velice zatěžující, a kdyby se taková situace opakovala třeba několikrát za půl roku, mohla by být likvidační.

U velkých zaměstnavatelů je zase problém za situace, kdy musí třeba i nezávisle vzhledem k ekonomické situaci propouštět, zaměstnancům tedy dává výpověď

z organizačních důvodů, a tím pádem musí vyplácet odstupné. Toto je může zcela zlikvidovat. V zákoně proti tomu neexistuje žádná pojistka, něco ve smyslu, že by se stát na tomto vyplácení nějakým způsobem podílel. To by mi přišlo férové, neboť velcí zaměstnavatelé pomáhají státu řešit jeho politiku zaměstnanosti a stát by jim to mohl „vrátit“ třeba takto.

Dále si myslím, že zákoník práce by měl rozlišovat ustanovení o výpovědi podle velikosti zaměstnavatele. Především pak délky výpovědní doby. Pro malé a střední podniky totiž současná délka 2 měsíců může být příliš dlouhá. Vzorová situace je, když zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z důvodů, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, jinými slovy neplní své pracovní povinnosti, a tak se stává neefektivním, protože nepřináší žádné výsledky. I v tomto případě platí stejná délka výpovědní doby a pro zaměstnavatele to znamená, že i když je pracovník neúčinný, musí mu po dobu délky výpovědní doby platit mzdu. Pro malé podniky, které zaměstnávají jen pár zaměstnanců, je tedy tato situace patová, protože potřebují, aby jejich pracovní úkoly byly plněny, ale zákoník práce je „svazuje“. Potřebovali by v tomto případě kratší výpovědní dobu. Kdyby si hned najali dalšího pracovníka, museli by platit dvě mzdy a to je další finanční zatížení, které by je mohlo zruinovat.

## 4 Uplatnění práv a povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů v praxi

V poslední kapitole chci poukázat na skutečnou situaci, která je běžnou praxí naší společnosti. ZPr je sice koncipován tak, aby chránil jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance, ale podle mě dává prostor zaměstnavatelům zneužívat svá postavení vůči zaměstnancům, a tak se to také děje. Na tuto skutečnost bych chtěl poukázat vzorovými příklady z praxe, které mi byly poskytnuty a mohou nám pomoci udělat si obrázek o tom, jaké praktiky zaměstnavatelé realizují. Věřím, že mnoha lidem to může posloužit, aby si na takové situace dali při uzavírání své pracovní smlouvy nebo jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pozor.

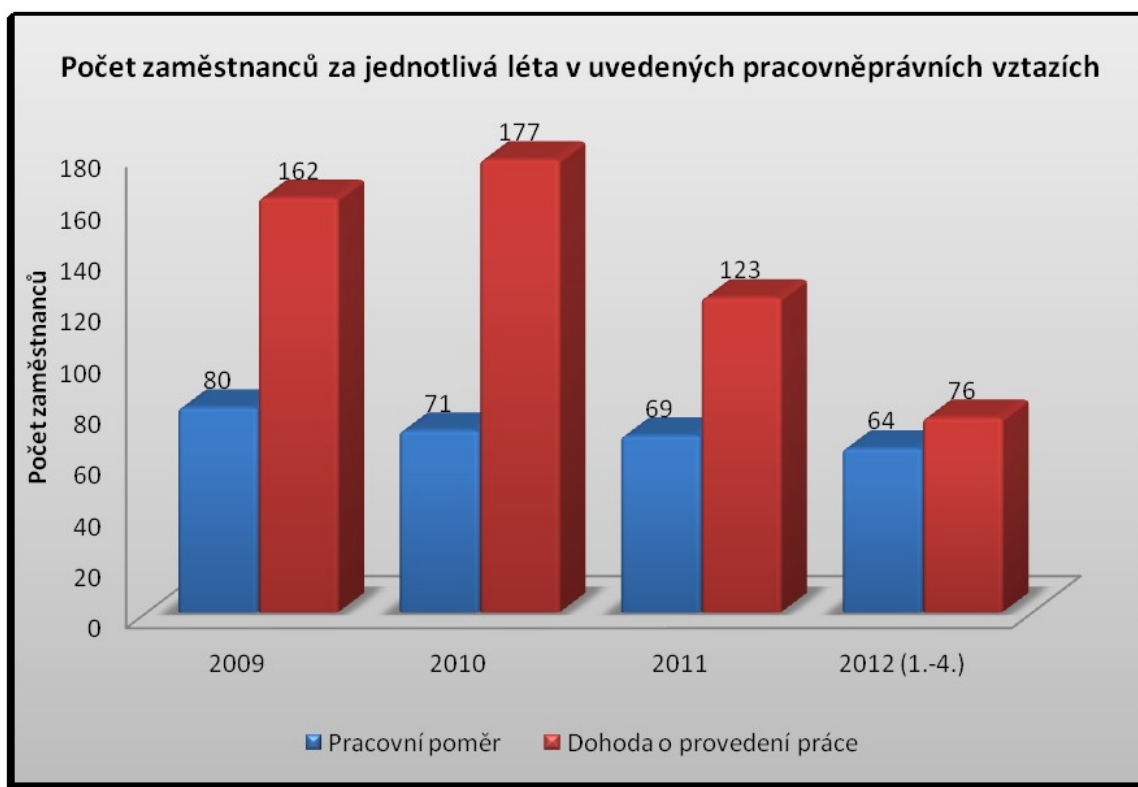
Zároveň bych chtěl podložit své tvrzení, že pro zaměstnavatele je do jisté míry výhodnější zaměstnávat občany v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to především z důvodu menšího finančního zatížení. Uvádím data z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, který mi jako jediný poskytl údaje o tom, kolik osob zaměstnávají na základě pracovního poměru a kolik na dohodu o provedení práce. Data jsem se snažil získat z více podniků, ale ve většině případů jsem bohužel dostal negativní odpověď s tím, že se jedná o citlivá data a jejich zveřejnění v mé práci je nežádoucí. Z toho lze možná také vyvodit závěr, že zaměstnavatelé nemají zájem, aby bylo veřejně známo, že upřednostňují dohody, i když by primárně měly zaměstnávat občany v pracovním poměru a na základě dohod pouze jako doplňkové práce. Navíc žádná instituce neprovádí výzkum, který by ukazoval, kolik osob je zaměstnaných v pracovním poměru a kolik na dohody, možná rovněž z důvodu, že podniky tyto informace neposkytují.

### 4.1 *Statistiky z oblasti pracovněprávních vztahů*

Mnou získané statistiky porovnávají počet osob v pracovním poměru a počet osob pracujících na základě dohody o provedení práce, údaje jsem získal z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a jsou za období 40 měsíců, od počátku roku 2009 do konce dubna 2012. Z uvedených statistik lze vyčíst (viz Tabulka 4.1), že za poslední roky tvoří okolo 2/3 všech zaměstnanců právě ti, kteří jsou zaměstnaní na základě dohody o provedení práce. V letech 2009 a 2010 byla převaha dohody o provedení práce nad pracovním poměrem výrazná, za minulý rok počet takto zaměstnaných osob mírně klesl, ale dá se

řící, že za minulý rok se obecně snížila zaměstnanost. Jelikož do letošního roku dohoda o provedení práce nepodléhala povinnosti účasti na sociálním a zdravotním pojištění, znamenalo to pro zaměstnavatele velkou úsporu financí spojených se zaměstnáváním osob. Zajímavé by byly statistiky za celý rok 2012, protože jsem již mnohokrát zmiňoval, že došlo k velké změně, kdy z odměny nad 10 000 Kč je povinnost platit ono sociální a zdravotní pojištění, které snižuje výhody této dohody a pro zaměstnavatele již nemusí přinášet tak výraznou finanční úsporu. Zatím můžeme pouze spekulovat, jestli se změna promítne v množství osob zaměstnaných na dohodu o provedení práce a zaměstnavatelé už ji nebudou natolik upřednostňovat či nikoli.

**Graf 4.1**



**Zdroj: [25]**

**Tabulka 4.1**

Rok	Pracovní poměr	Dohoda o provedení práce
2009	80	162
2010	71	177
2011	69	123
2012 (1.-4.)	64	76

**Zdroj: [25]**

## ***4.2 Příklady z praxe poukazující na zneužití postavení zaměstnavatele vůči zaměstnanci***

Příklady z praxe bych chtěl zdůraznit konkrétní případy, ať už v pracovním poměru nebo u dohod konaných mimo pracovní poměr, kdy zaměstnavatelé zneužívají svou „moc“ nad zaměstnanci. Tyhle příklady jsem získal na základě skutečných případů, které mi poskytla po konzultaci advokátní kancelář Kausta & Zientková & partneři. Byl jsem seznámen se skutečností, že k takovým situacím dochází neustále, jelikož zaměstnavatelé využívají neinformovanosti zaměstnanců. Na základě toho usuzuji, že když uvedu pár nejčastějších případů, mohou si lidé na takové situace dát pozor a předcházet jim.

### ***Příklad 1***

První příklad má vazbu k dohodě o provedení práce, která se vztahovala ještě k úpravě zákoníku práce před letošní novelizací. Podstata problému spočívala především v tom, že zaměstnavatel není povinen u této dohody evidovat pracovní dobu zaměstnance. V dohodě byl klasicky sjednán maximální rozsah práce na 150 hodin za kalendářní rok. Zajímavá ovšem byla odměna, která byla sjednána ve výši 500 Kč/hod. Zaměstnanec by si tedy mohl za všechny odpracované hodiny vydělat až 75 000 Kč. Problém nastal při výplatě odměny, kdy zaměstnanec obdržel částku nižší, než která odpovídala sazbě za počet odpracovaných hodin. Ve skutečnosti totiž zaměstnanec odpracoval 1250 hodin, ale pouze za odměnu 60 Kč/hod. Zaměstnavatel tak využil toho, že není povinen evidovat pracovní dobu. Navíc podle zákona je dohoda sjednána správně a není neplatná, protože v ní jsou všechny náležitosti tak, jak je zákon ukládá. Jako zajímavost přikládám náhled na takto sjednanou dohodu v příloze č. 1. [26]

V praxi se tedy často setkáváme se situacemi, kdy zaměstnavatelé nalákají zaměstnance na vysokou hodinovou odměnu, zaměstnanci pak odpracují maximálně možný počet hodin, ale v konečné fázi jim je vyplacena odměna ve výši, jako by pracovali například jen 50 hodin. Nebo obdobný příklad je výše zmíněný, že zaměstnanec odpracuje daleko více hodin, než byl sjednán, ale zaměstnavatel mu vyplatí nižší odměnu, než měl podle dohody vyplatit. Zaměstnavatelé tedy zneužívají faktu, že nejsou povinni evidovat pracovní dobu zaměstnanců a často se to stává u činnostech, při nichž nelze ani zpětně prokazovat, jak dlouho je zaměstnanec dělal. Obrana zaměstnanců je snad jen taková, aby si nějakým způsobem evidovali počet svých odpracovaných hodin, jestliže mají v dohodě sjednanou tak vysokou částku za hodinu práce, nebo takové dohody vůbec neuzavírat.

Přece jenom částka okolo 500 Kč/hod je podivná a stojí minimálně za zamyšlení. V případě, že jako zaměstnanec máme důkaz, že jsme odpracovali určitý počet hodin, můžeme na zaměstnavatele podat žalobu a chtít za každou odpracovanou hodinu částku, která byla sjednána v dohodě. Efekt žaloby může být takový, že poté se zaměstnavatel nad věcí zamyslí a začne se zaměstnancem jednat a eventuálně se mohou dohodnout na vyrovnání. Tímto způsobem dopadl mnou uvedený případ. [26]

## ***Příklad 2***

Druhý zajímavý příklad se týká pracovního poměru na dobu určitou. Jak jsem zmiňoval v teoretické části, tak podle staré úpravy bylo možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nanejvýš na 2 roky a další pracovní poměr až za 6 měsíců po skončení předešlého pracovního poměru. Zaměstnavatelé velice často uzavírají pracovní poměr právě na dobu určitou s tím, že po uplynutí 2 let sjednají se zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti na 6 měsíců a poté ho opět zaměstnají v pracovním poměru na dobu určitou. Takhle víceméně obcházejí ustanovení o pracovním poměru na dobu určitou. Zaměstnanci to na jednu stranu zajistí práci, protože k takovému opakování může docházet několik let, ale nemají tak jistoty, které plynou z pracovního poměru. Takovou dohodu s nimi zaměstnavatel může skončit bez udání důvodu s 15 denní výpovědní dobou a zaměstnanec tak ani nemá nárok na odstupné. Navíc při uzavření pracovního poměru na dobu určitou nemá zaměstnanec žádné záruky, že s ním bude pracovní poměr opět uzavřen. Tahle situace se stala například řidiči kamiónu, kterého zastupovala advokátní kancelář, ze které mám informace poskytnuty, kdy mu byl pracovní poměr na dobu určitou tímhle způsobem prodloužen dvakrát, a pracoval tak u jednoho zaměstnavatele již několik let, ale po třetí s ním už zaměstnavatel takovou dohodu neuzavřel a rázem byl bez zaměstnání. V tomhle případě kancelář nemohla bohužel nic jiného pro klienta udělat a jediné co se dalo, tak že podali podnět Inspektorátu práce, jestli je to v pořádku z hlediska povinnosti zaměstnavatele to tímhle způsobem provádět a obcházet tak zákon. Práci to zaměstnanci sice nevrátí, ale zaměstnavatel může dostat například pokutu. [26]

Zaměstnavatelé tedy možnost uzavřít pracovní poměr na dobu určitou tímhle způsobem zneužívají hlavně v neprospěch zaměstnanců, přitom by měli preferovat poměr na dobu neurčitou. Dochází k tomu zejména u profesí, kdy není třeba výkonu práce zaměstnance po celý rok. Bylo mi řečeno, že se to týká často zaměstnání ve školství, například pozice školníka, nebo jak bylo výše uvedeno, řidičů kamiónů. Na tohle zneužívání však reaguje ZPr letošní novelou tak, jak jsem zmiňoval v teoretické části, že

pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat maximálně na 3 roky a dvakrát ho opakovat, ale poté musí uplynout 3 roky, aby mohl být mezi stejnými smluvními stranami znovu uzavřen. [26]

První a druhý příklad jsem uvedl jako zajímavost, ale nejčastější problémy, které advokátní kancelář Kausta & Zientková & partneři v praxi řeší, jsou obecně neplatnosti zrušení pracovního poměru, ať už výpovědí, okamžitým zrušením nebo dohodou. [26] To je dáno rovněž tím, jak jsem již zmiňoval, že výpovědní důvody existují a zaměstnavatel vždy musí na nějaký důvod výpověď „napasovat“ a podle ZPr má zaměstnanec, ale i zaměstnavatel, právo podat žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru, avšak nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy pracovní poměr skončil. K takovýmto situacím uvádím příklady 3 a 4. [2]

### ***Příklad 3***

Praktickým příkladem je neznalost občanů, kteří se nechají obelstít zaměstnavatelem, protože ten jim řekne, že dostávají „výpověď dohodou“. Toto je velice rozšířený pojem mezi zaměstnanci, ale je zcela nesmyslný, jelikož dohoda je dvoustranný právní úkon, zatímco výpověď jednostranný. Zaměstnanci se pak snaží dovolávat se práva na odstupné, protože si myslí, že dostali výpověď. Zaměstnavatel to samozřejmě myslí tak, že s nimi rozvazuje pracovní poměr dohodou bez udání důvodu a v tomto případě nárok na odstupné nevzniká. [26]

### ***Příklad 4***

Další případ, který se častokrát vyskytuje, jsou účelně dávané výtky. Podle § 52 písm. g) ZPr má možnost zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí pro závažné porušení povinnosti nebo pro soustavné méně závažné porušení povinnosti vztahující se k vykonané práci zaměstnancem. V případě méně závažného porušení se musí jednat o opakované výtky, kdy při třetí výtce dostává výpověď. Jsou zde ovšem dva motivy, proč zaměstnavatelé tento způsob výpovědi používají. [26]

První motiv je takový, kdy zaměstnavatel tuto výpověď zneužívá a nechová se charakterně. Výtky dává bezdůvodně, vymyslí si v podstatě cokoliv. Zaměstnanec s takovou výpovědí nemusí souhlasit, ale velice těžce se zpětně prokazuje, že výtka nebyla oprávněná, jelikož se stěží prokazuje něco, co se ve skutečnosti nestalo. Jako příklad lze



uvést, že těžko se zaměstnanci prokazuje, že po službě neumyl vozidlo, když ho skutečně umyl. [26]

Druhý motiv pro zaměstnavatele jsou situace, když zaměstnanec nevykonává svou práci efektivně a kvalifikovaně a je kolikrát obtížné „napasovat“ výpověď na jeden z důvodů. Nemá tedy jiné východisko ke zrušení pracovního poměru, a tak si začne výtky vymýšlet. [26]

Obecně zaměstnavatelé spoléhají, že se zaměstnancům těžko prokazuje neoprávněnost výtek, a proto se přiklání k této možnosti výpovědi. Nicméně často v praxi tyhle spory zaměstnavatelé prohrávají proto, dle sdělení advokátní kanceláře, protože nejsou schopni řádně a konkrétně skutkově popsat důvod k výpovědi. [26]

### ***4.3 Stručné zhodnocení výhod a nevýhod z obou pohledů***

#### ***Z pohledu zaměstnavatele***

Při srovnávání jsem došel k závěru, že pro zaměstnavatele je výhodnější zaměstnávat občany na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože výhody těchto dohod převyšují počet jejich nevýhod, a to hlavně z důvodu nižších výdajů na zaměstnance, méně náročné administrativy a přívětivějších podmínek skončení dohod. Naopak největší nevýhodou u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro zaměstnavatele jsou omezení počtu hodin, na které lze pracovníky zaměstnat, a také snížená loajalita zaměstnanců. Dohody se mohou stát pro zaměstnavatele nevýhodné i v případě, že takto zaměstnaným pracovníkům vznikne účast na sociálním a zdravotním pojištění.

Dle mého srovnání pracovního poměru s dohodami plyne, že pracovní poměr přináší zaměstnavateli výhodu hlavně v možnosti využití zkušební doby. Zároveň jsem usoudil, že jednou z největších nevýhod pracovního poměru jsou pro zaměstnavatele výpovědní důvody, které musí být přesně vymezeny, a které je tedy svazují a často nutí jednat tak, jak by neměli. S tím souvisí délka výpovědní doby a povinnost platit odstupné. Dále ho čeká velké finanční zatížení v podobě příplatků na sociální a zdravotní pojištění, vyplácení náhrady mzdy a náhrady dovolené.

### ***Z pohledu zaměstnance***

Z pohledu zaměstnance, přináší každá mnou porovnávaná právní forma zaměstnání své výhody, ale ty nejpodstatnější a nejvýraznější jsou jistoty pracovního poměru, které mohou být jak sociální, tak finanční, ale i materiální. Zaměstnanci jsou více chráněni v případě rozvázání pracovního poměru, v některých případech mají nárok na odstupné, a dá se říci, že mají větší jistotu práce. Zaměstnanci v pracovním poměru jsou také hýčkáni různými benefity, mají větší šance získat úvěr, nárok na placenou dovolenou. Nevýhodou pracovního poměru je menší časová flexibilita, povinnost platit ze mzdy sociální a zdravotní pojištění a riziko snadného zrušení poměru ve zkušební době.

Pro zaměstnance jsou tedy dohody logicky nevýhodné z hlediska menších jistot. Nedostanou odstupné, úvěr, práce jim nemusí být přidělována, takže jejich příjmy jsou nejisté, a v neposlední řadě s nimi může být dohoda zrušena snadnějším způsobem, než je tomu u pracovního poměru. Omezující je i zákonný limit odpracovaných hodin či pracovní doby. Dále jestliže jim nevznikne účast na sociálním a zdravotním pojištění, tak odvedená práce se nezapočítává do důchodu. Například pro brigádníky se dohody stávají výhodné, když nesplňují podmínky účasti na výše zmíněných pojištěních, a tak jejich odměna bude vyšší. Neopomenutelnou výhodou dohod je určitá časová flexibilita a volnost.

## ***4.4 Možné změny v zákoníku práce***

V této části bych se zaměřil pouze na změny, které mají spojitost s rozsahem mé práce. V první řadě bych se zamyslel nad otázkou ukončování pracovních poměrů. V současné době je vše pro zaměstnavatele komplikované. Vždy musí výpověď koncipovat tak, aby ji napasoval na některý z důvodů uvedeného v ZPr. Řešení je buď radikální, a sice, že by se zrušily výpovědní důvody, ale na to však asi naše společnost není úplně přichystána. Méně radikální je jednak zrevidovat výpovědní důvody (dnes je problém zaměstnance vyhodit, pokud pracuje neuspokojivě nebo špatně, navíc zaměstnavatel musí pořád zaměstnance sledovat, jak pracuje, kontrolovat, případně dávat výtky apod.) a jednak bych zavedl možnost dát zaměstnanci výpověď bez udání důvodů s tím, že ale bude muset zaplatit vyšší odstupné, třeba pětinasobek průměrného výdělku. Pokud dá výpověď s udáním důvodů, tak by bylo odstupné nižší nebo v některých případech žádné, tak jak je to i nyní. Toto by byl v podstatě způsob, jak se z pracovního poměru s nějakým zaměstnancem vykoupit, aniž bych mu musel složitě prokazovat výpovědní důvod.

Takováto úprava mi přijde jako velice praktická a něco na tento způsob by mělo být v ZPr určitě zapracováno.

Když srovnáme naši úpravu výpovědi například s německou, zjistíme, že v Německu lze obecně dát výpověď, aniž by v ní musel být nutně uveden důvod výpovědi. Jenže týká se to pouze vymezených případů, a to když zaměstnavatel zaměstnává maximálně 10 zaměstnanců a jejich pracovní poměr v podniku netrval déle než 6 měsíců. Jak jsem zmiňoval v předešlé kapitole, tak právě taková úprava zákoníku práce by usnadnila postavení malých zaměstnavatelů. [18] Avšak netýká se to pouze Německa, ale svázanost našeho ZPr lze považovat za téměř evropské unikum. V mnoha zemích Evropské unie jsou totiž výpovědní důvody brány spíše jako obecný požadavek, ne však nezbytně nutný. [19]

Když se nad věcí zamyslíme z druhého pohledu, zaměstnance, tak by se náš ZPr mohl změnit v ohledu odstupňování výpovědní doby podle toho, jak dlouho byl zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán. Například ve zmiňovaném Německu takový systém funguje již řadu let. Jestliže zaměstnanec je v pracovním poměru alespoň 2 roky, výpovědní doba trvá 1 měsíc, u pracovního poměru v délce alespoň 5 let pak 2 měsíce, nad 10 let pracovního poměru 4 měsíce, až se tato doba dále prodlužuje do délky pracovního poměru nad 20 let, kdy je výpovědní doba dokonce až 7 měsíců. [20] Velice obdobná situace je nejen v Německu, ale i v dalších zemích jako je Norsko, Švédsko, Rakousko, Dánsko. Některé evropské země dokonce používají výpovědní doby jen jako jakousi odměnu za výpověď bez uvedení důvodu ze strany zaměstnavatele. [19]

Další změnou je právě případně upravit práva a povinnosti z pracovního poměru dle velikosti zaměstnavatele, např. v otázkách výplaty náhrady mzdy v době pracovní neschopnosti, hromadného propouštění, možnost větší míry dispozičních ustanovení u menších zaměstnavatelů, tak aby si pracovní poměr se zaměstnanci upravili na míru.

Další otázkou, nad kterou by bylo dobré popřemýšlet je, aby zákoník práce více reflektoval skutečnost, že zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé jsou mnohdy obyčejní lidé a měl by v tomto ohledu používat zcela jasná ustanovení. Dnes je situace taková, že zákoník práce je plný odkazů na různá jiná ustanovení, výjimek apod. Aby člověk vyložil některá ustanovení, musí znát judikaturu Nejvyššího soudu ČR, či Ústavního soudu ČR. To je u zákoníku práce problematické, vzhledem k tomu, jakou má personální působnost.

## 5 Závěr

Svou práci jsem psal především z důvodu, protože při uzavírání pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr se mnozí často dopouští zásadních chyb a v podstatě neznají rozdíly mezi jednotlivými právními formami zaměstnání, a tedy neví, co pro ně daný pracovněprávní vztah znamená a jaké výhody či nevýhody jim přináší. Práci jsem pojal tak, aby byla srozumitelná i pro běžného občana a díky ní se dokázal orientovat mezi těmito formami zaměstnávání, jelikož ZPr je dle mého názoru až moc složitý a strukturovaný. Můžeme říci, že práce by mohla sloužit k základní orientaci mezi právními formami zaměstnávání pro občany, kteří se nově zapojují do pracovního procesu, ale i pro občany, kteří v nich mají zmatek. Musím se přiznat, že i já samotný jsem před zpracováním práce neměl široký přehled v této tématice a znal pouze základní rozdíly.

V první části jsem se zabýval teoretickou rovinou, kde jsem vysvětlil úpravy jednotlivých forem zaměstnávání, zaměřil jsem se na jejich vznik, zánik a charakteristiku. V souvislosti s pracovněprávními vztahy bylo potřeba zpracovat daň z příjmů, sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Teoretickou částí jsem si tak vypracoval podklady pro část druhou.

Cílem mé práce bylo najít rozdíly mezi úpravou pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr a tyto rozdíly zhodnotit, co do výhod a nevýhod zaměstnavatele a zaměstnance. Toho jsem se dosáhl zejména na základě teoretických podkladů z první kapitoly a osobních zkušeností.

Druhá část práce je tedy nejdůležitější náplní, hodnotím zde detailně jednotlivé výhody či nevýhody u každé právní formy zaměstnávání, kterou se zabývám, a to z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Vyjádřil jsem také svůj názor na vztah ZPr k malým, středním a velkým zaměstnavatelům.

Poslední část je praktická, zpracoval jsem získaná statistická data z podniku a vyzdvihl pár nejčastějších případů, kdy zaměstnavatelé páchají nekalé praktiky vůči svým zaměstnancům, a na závěr navrhnul změny, které by bylo vhodné v ZPr provést. Jednotlivé kapitoly jsem se snažil zpracovat s ohledem na rozsah tématu mé práce a nezacházet příliš do detailů v jiných oblastech, ale mnohdy to bylo opravdu těžké, jelikož ZPr je provázán s mnoha jinými zákony a vyhláškami.

Na základě komparace výhod a nevýhod můžeme říci, že hypotézy, které jsem si stanovil na začátku práce, se potvrdily. Cíl práce jsem měl v úmyslu podložit také

statistikami, ale podařilo se mi sehnat data pouze z jednoho podniku. Nicméně i z mého vzorku dat lze vidět jisté upřednostňování dohod. Jak jsem uváděl v předchozí kapitole, myslím si, že statistiky jsem nezískal proto, že podniky tyto informace neposkytují záměrně. Nechtějí totiž, aby byly veřejně přístupné informace, respektive statistiky o tom, že preferují zaměstnávání občanů na základě dohod, protože tím jistým způsobem zaměstnavatelé obcházejí zákon.

Během zpracovávání práce jsem usoudil, že náš zákoník práce je velice složitý, a vzhledem k tomu, že pracovní proces se týká téměř každého z nás, by měl být zjednodušen. Myslím si tedy, že změny, které jsem navrhnul, jsou opodstatněné a naši zákonodárci by se nad něčím podobným mohli zamyslet. Stačilo by se podívat, jak to funguje v okolních státech a nechat se trochu inspirovat. Zatím dle mého názoru žádná změna ZPr nezjednodušila, možná spíše naopak. Kdyby byl liberálnější, tak změny, které jsou novelizacemi prováděny, by možná byly více respektovány. Například zaměstnavatelé by si nehledali „cestičky“, jak obejít zákon, ač legálně nebo ne, ale jak se říká „kdo chce, ten si cestu vždy najde“, a to platí u Čechů dvojnásob. Onehdy jsem měl diskuzi s jedním podnikatelem, se kterým jsem se bavil o změnách u dohody o provedení práce. Na skutečnost, že z odměny nad 10 000 Kč musí nově platit sociální a zdravotní pojištění, jak mi řekl, bude reagovat tak, že bude uzavírat více dohod s jedním zaměstnancem, aby žádná z nich nepřekročila částku 10 000 Kč. Tohle je krásný vzorový příklad.

Na závěr by chtěl říct všem lidem, kteří si práci přečtou, aby si dali pozor na praktiky svých zaměstnavatelů, které jim přijdou zvláštní a na které třeba upozorňuji v jedné z kapitol, a aby si je mnohdy nenechali líbit, jen proto, že neví, jak to ve skutečnosti opravdu je. Věřím, že má práce by jim k tomu mohla částečně pomoci.

## Seznam použité literatury

### Knihy

- [1] BĚLINA, M. a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. 1088 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- [2] JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2011*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2(váz.).
- [3] JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. Praha : Polygon, 2008. 1086 s. ISBN 978-80-7273-150-3.
- [4] GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431.
- [5] JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 - s výkladem : právní stav k 1.1.2010*. 11. vyd. Praha : Grada Publishing, 2010. 96 s. ISBN 978-80-247-3366-1(brož.).
- [6] JAKUBKA, Jaroslav, Zdeněk SCHMIED a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2012: převodní můstek k velké novele zákoníku práce : stručný komentář : shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 159 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-709-6.
- [7] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2012: úplná znění platná k 1. 1. 2012*. 21. vydání. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3206-0.
- [21] GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Irena PÍCHOVÁ a Jaroslav ZACHARIÁŠ. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, 429 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 170. ISBN 80-210-1587-X.

### Elektronické zdroje

- [8] Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. In: *Kurzy.cz* [online]. [cit. 2012-04-18]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/dane-danova-priznani/dan-z-prijmu-fyzickych-osob-ze-zavisle-cinnosti.htm>
- [9] *Jakpodnikat: poradna pro podnikatele a ostatní OSVČ* [online]. [cit. 2012-04-18]. Dostupné z: <http://www.jakpodnikat.cz/>
- [10] Sociální zabezpečení v Česku. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 22. 4. 2012 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD\\_zabezpe%C4%8Den%C3%AD\\_v\\_%C4%8Cesku](http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD_zabezpe%C4%8Den%C3%AD_v_%C4%8Cesku)
- [11] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2012-04-19]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

- [12] *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2012-04-19]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz>
- [13] Zdravotní pojištění. In: © NICM [online]. 6. 4. 2011 [cit. 2012-04-19]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/zdravotni-pojisteni-0>
- [14] Zákonné zdravotní pojištění. In: *Businessinfo.cz: Oficiální portál pro podnikání a export* [online]. 11. 1. 2011 [cit. 2012-04-19]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zakonne-pojisteni/zakonne-zdravotni-pojisteni/1001911/56795/>
- [15] Zaměstnanecké benefity - Motivujte chytře, motivujte s úsporou. In: *Sodexo: Řešení pro kvalitu každodenního života* [online]. [cit. 2012-04-23]. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darky/zamestnanecke-vyhody.asp>
- [16] Jaký benefit firmy nejčastěji poskytují zaměstnancům? Stravenky to nejsou. In: *Podnikatel.cz* [online]. 21. 3. 2012 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jaky-benefit-nejcasteji-firmy-poskytuji-stravenky-to-nejsou/>
- [17] Zálohová nebo srážková daň?. In: *Paradox* [online]. 14. 12. 2009 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z: <http://www.webparadox.cz/blog/zalohova-nebo-srazkova-dan>
- [18] BUZRLOVÁ, Leona. *NÁLEŽITOSTI A SPECIFIKA PRACOVNÍ SMLOUVY V NĚMECKU* [online]. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2008[cit. 2012-04-29]. Dostupné z: [http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2008/files/pdf/pracko/buzrlova\\_leona.pdf](http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2008/files/pdf/pracko/buzrlova_leona.pdf)
- [19] Důvody výpovědi jsou v ČR stanoveny mnohem podrobněji než jinde v Evropě. In: © *Deloitte Česká republika* [online]. Praha, 14. 1. 2010 [cit. 2012-04-29]. Dostupné z: [http://www.deloitte.com/view/cs\\_cz/cz/d9fe39606dc26210VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm](http://www.deloitte.com/view/cs_cz/cz/d9fe39606dc26210VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm)
- [20] Infobrožura pro pendlery, Pendleři z České republiky do Německa: Výpovědní lhůty. In: *EURES* [online]. [cit. 2012-04-29]. Dostupné z: <http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=299&L=1>
- [22] Zákoník práce 2007: po 40 letech přicházejí změny. In: *Peníze.cz* [online]. 16. 1. 2007 [cit. 2012-04-30]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/pracovni-pomer/18584-zakonik-prace-2007-po-40-letech-prichazeji-zmeny>
- [23] Nový zákoník práce: hlavní změny 2007. In: © NICM [online]. leden 2007 [cit. 2012-04-30]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/novy-zakonik-prace-hlavni-zmeny-0>
- [24] Čekají vás novinky v práci. Podívejte se, jak se mění zákoník: Hlavní změny v zákoníku práce od ledna 2012. In: *Aktuálně.cz* [online]. 6. 12. 2011 [cit. 2012-04-30]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/finance/grafika/2011/12/06/zakonik-prace-zmeny-od-roku-2012-prehled/>

## **Podnikové zdroje**

- [25] Statistické údaje poskytnuté z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí; vlastní úprava
- [26] Informace a podklady poskytnuté advokátní kanceláří Kausta & Zientková & partneři



## **Seznam zkratk**

ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....

.....  
Michal Krásný

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1:           Vzor dohody o provedení práce, jako příklad zneužití postavení  
zaměstnavatele vůči zaměstnanci

## Dohoda o provedení práce

Dne 01.01. 2010 byla uzavřena dohoda o provedení práce v souladu s ustanoveními § 75 zákoníku práce č.262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů mezi:

Zaměstnavatel: .....  
Zastoupený: ..... n, jednatelem

Zaměstnanec : .....  
Zaměstnaná/a : MD  
Narozen/a : .....  
Rodné číslo : .....  
Stav : ..... rozvedená  
Trvalé bydliště : .....

Předmětem dohody je provedení následující práce:

Monitoring a zpracování dat na pozici team leader.


Tato dohoda se uzavírá za těchto podmínek:


1. Pracovní úkol bude zahájen : 01.01. 2010  
Pracovní úkol bude ukončen : 31.12.2010  
Práce bude převzata (kým): .....
2. Odborný odhad práce, která je předmětem této dohody, činí 150 hodin.
3. Za provedení úkolu ve sjednané jakosti a lhůtě poskytne zaměstnavatel odměnu ve výši 500Kč/hod., která bude zdaněna daní z příjmu a která je splatná po ukončení a převzetí práce v nejbližším výplatním termínu. Odměna je podložena počtem odpracovaných hodin a je v souladu s platnými mzdovými předpisy.
4. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s předpisy vztahujícími se na výkon jeho práce, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
5. Zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní.
6. Zaměstnavatel může od dohody ustoupit, jestliže pracovní úkol nebude proveden ve lhůtě nebo v kvalitě, která byla sjednána. Zaměstnanec může od dohody ustoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky.
7. Z této dohody nevznikají zaměstnanci vůči zaměstnavateli žádné právní nároky. Zaměstnanec nebude ani nemocensky, ani důchodově pojištěn. Po převzetí práce a proplacení smluvené částky nevzniknou oboustranně žádné závazky.
8. Zaměstnanec výslovně souhlasí se zpracováním svých osobních údajů zaměstnavatelem, kdy osobní údaje zaměstnance budou zpracovávány pro pracovněprávní účely a účely související, které vyplývají z právních povinností zaměstnavatele, a to zejména ve smyslu ust. §9 písm. d) a f) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v platném znění (ZOOU) o údaje nezbytné pro provádění uvedených činností za současného zajištění ochrany těchto údajů zákonným způsobem. Zaměstnanec výslovně prohlašuje, že je mu ve smyslu ust. §11 odst. 1 ZOOU znám rozsah a účel zpracování osobních údajů, kdo a jak osobní údaje zpracovává a komu mohou být zpřístupněny. Zaměstnavatel informuje zaměstnance, že má právo přístupu ke svým osobním údajům ve smyslu ust. §12 ZOOU. Zaměstnavatel rovněž poučuje zaměstnance, že má při ochraně svých osobních údajů práva uvedená v ust. §21 ZOOU, tedy zejména když zjistí nebo se domnívá, že se provádí zpracování jeho osobních údajů, které je v rozporu s ochranou jeho soukromého a osobního života nebo v rozporu se zákonem, zejména jsou-li osobní údaje nepřesné s ohledem na účel jejich zpracování, může zaměstnanec:  
a) požádat o vysvětlení,

b) požadovat, aby byl odhalen takto vzniklý stav. Zejména se může jednat o blokování, provedení opravy, doplnění nebo likvidaci těchto údajů.

9. Další ujednání smluvní podmínky: Zaměstnanec souhlasí s monitorováním telefonních hovorů a monitorováním pracoviště kamerovým systémem, který je instalován z bezpečnostních důvodů.

V Ostravě dne 01. 01. 2017

  
.....  
podpis zaměstnance

  
.....  
podpis zaměstnavatele